

Distrito Escolar Independiente de Elgin
Escuela Intermedia Elgin
Plan de Mejora del Campus 2018-2019

Declaración de la Misión

El Distrito Escolar Independiente de Elgin asegura una educación de alta calidad que garantiza una experiencia de vida significativa para todos.

Visión

El Distrito Escolar Independiente de Elgin cambia vidas.

Tabla de contenido

Evaluación Integral de las Necesidades	4
Datos Demográficos	4
Logros Académicos del Estudiante	5
Cultura y Clima Escolar	6
Calidad, Reclutamiento y Retención del Personal	8
Currículo, Instrucción y Evaluación	10
Participación de los Padres y la Comunidad	12
Contexto y Organización Escolar.....	13
Tecnología	15
Documentación de Datos sobre la Evaluación Integral de las Necesidades	16
Metas	20
Meta 1: Aprendizaje y progreso de los estudiantes: Para 2019, el puntaje en el Dominio Logros de los Estudiantes de los alumnos de la Escuela Intermedia Elgin, aumentará de 62 a 70	20
Meta 2: Calidad de los maestros: Para 2019, la tasa de retención de maestros y administradores de la Escuela Intermedia Elgin aumentará del 60% al 70%.....	24
Meta 3: Estudiantes comprometidos y completos: Para 2019, el porcentaje de estudiantes de la Escuela Intermedia Elgin que participan en actividades extracurriculares aumentará en un 10%.....	26
Meta 4: Seguridad y bienestar: Para junio de 2019, la Escuela Intermedia Elgin establecerá datos de referencia que midan la satisfacción de los interesados con relación a las mejoras en el campus y al manejo de la disciplina, seguridad y bienestar de los estudiantes	30
Meta 5: Comunicaciones internas: Para 2019, una tasa de al menos el 95% del personal de la Escuela Intermedia Elgin reportará tener una comprensión clara de los objetivos, las prioridades y las expectativas.....	34

Evaluación Integral de las Necesidades

Datos Demográficos

Sumario sobre datos demográficos

El Distrito Escolar Independiente de Elgin comprende más de 168 millas cuadradas en partes de los condados de Bastrop, Lee y Travis, y proporciona instalaciones y recursos educativos para satisfacer las necesidades de aproximadamente 4.400 estudiantes, distribuidos en seis campus. La Escuela Intermedia Elgin está ubicada aproximadamente a 22 millas al este de Austin. La Escuela Intermedia Elgin alberga a aproximadamente 1.020 estudiantes de 6° a 8° grado. Demográficamente, no ha habido ningún cambio significativo en los grupos de población estudiantil en los últimos cinco años. Nuestro campus cuenta con 76% de alumnos en Desventaja Económica, 25% de Aprendices de Inglés y 13% de estudiantes que reciben servicios de Educación Especial. Nuestros inscriptos por origen étnica son: 11% afroamericanos, 68% hispanos, 20% blancos y 1% otros.

Fortalezas demográficas

1. Baja tasa de movilidad en comparación con el promedio estatal;
2. Crecimiento previsto de la comunidad;
3. Apoyo continuo de los socios comerciales locales y los padres;
4. Desarrollo de la educación postsecundaria dentro de los límites de la ciudad de Elgin, Texas:
 - A) Austin Community College;
 - B) Early College High School;
5. Incremento en el desarrollo de negocios en la ciudad de Elgin, Texas (por ejemplo, Walmart, Schlotzsky, Taco Bell, CVS);
7. Fuerte compromiso de la Ciudad de Elgin en cuanto a proporcionar comunidades seguras y aceras de circulación, tanto para los estudiantes de la Escuela Intermedia Elgin como para los alumnos de las escuelas primaria y secundaria vecinas.

Logros Académicos del Estudiante

Sumario sobre Logros Académicos del Estudiante

Los datos a continuación se calcularon utilizando los Resultados STAAR de 2018

2018	Número de estudiantes	% de estudiantes	% Aprobó Matemáticas	% Aprobó Lectura	% Aprobó Escritura	% Aprobó Ciencias	% Aprobó Estudios Sociales
Todos los alumnos	944	100%	63%	64%	60%	62%	42%
Afroamericanos	101	11%	43%	52%	39%	56%	35%
Hispanos	651	69%	60%	61%	58%	57%	39%
Blancos	174	18%	83%	80%	78%	83%	55%
En Desventaja Económica	726	77%	58%	58%	56%	55%	34%
Educación Especial.	97	13%	39%	37%	29%	23%	6%
Estudiantes LEP	187	10%	46%	38%	29%	19%	16%

Fortalezas de los Logros Académicos del Estudiante

1. La Escuela Intermedia Elgin (EMS, por sus siglas in inglés) Alcanzó los Estándares;
2. Todos los estudiantes en general aprobaron Matemáticas, Lectura, Escritura y Ciencias a una tasa del 60%+;
3. Los estudiantes hispanos estaban aprobando Matemáticas y Lectura a una tasa del 60%+;
4. Los estudiantes blancos estaban aprobando Matemáticas, Lectura y Ciencia a una tasa del 80% +;
5. Incremento en Lectura, Matemáticas y Escritura para estudiantes LEP de 6° y 7° grado;
6. Incremento en Lectura y Matemáticas para estudiantes SPED de 6° grado.

Cultura y Clima Escolar

Sumario sobre Cultura y Clima Escolar

En EMS, estamos trabajando arduamente para cambiar la cultura a fin de que sea más positiva, con visión de futuro y orientada hacia una mentalidad de crecimiento. Al igual que queremos que nuestros maestros refuercen positivamente a los estudiantes que cumplen con las expectativas académicas y de comportamiento, nuestro equipo de liderazgo del campus ha ideado estrategias para reforzar positivamente, también, a los maestros para que cumplan (¡e incluso, superen!) nuestras expectativas. Entre dichos incentivos se cuentan, entre otros, el “Hurra del personal al personal” (*Staff-to-Staff Shout-outs*) leídos en voz alta en las reuniones de personal; el Empleado Estrella de la Semana, que es votado por sus compañeros; la cobertura de clase; la cobertura de llegadas tardías; el reconocimiento en la revisión semanal, etc. También intentamos mantener la moral alta agazajando a los maestros, periódicamente, con bocadillos, incluyendo los Refrigerios de Cumpleaños mensuales, y las Divertidas Delicias de los Viernes (*Fun Friday Treats*). También hemos desarrollado un equipo de Pilar Cultural del Personal (*Staff Culture Pillar*) que tiene la tarea de difundir la positividad en el campus y hacer pivotar las declaraciones negativas hacia soluciones positivas, para difundir y fomentar una mentalidad de crecimiento. Estos miembros del comité se reunirán mensualmente para reflexionar sobre el estado actual de nuestra cultura y planificar las formas de mejorarla y fortalecerla continuamente.

La Escuela Intermedia Elgin está en una transición positiva. Estamos implementando Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo en todo el campus. También estamos implementando Equipos Pilares para garantizar que todos los miembros del personal de EMS tengan voz. Este año es el primer año que hemos creado un grupo asesor de estudiantes que consiste en aproximadamente 15 estudiantes que se reúnen con el Director dos veces al mes, para asegurar que los estudiantes tengan voz.

Fortalezas de la Cultura y Clima Escolar

1. Las iniciativas de preparación para la universidad están alentando a más estudiantes a encaminarse hacia la educación superior;
2. Los maestros están creando ambientes de clase positivos y construyendo relaciones positivas con los estudiantes;
3. El tema en EMS es Amabilidad, para ayudar a crear un clima positivo para el personal y los estudiantes.
4. Incentivos PBIS en todo el campus. Dinero en efectivo *Cat* dado a los estudiantes y al personal de PBIS. El canje de recompensas ocurre cada viernes a través de nuestra tienda de efectivo CATS.
5. “Hurras de los Viernes” para reconocer momentos de enseñanza sobresalientes.

6. Asambleas estudiantiles de seis semanas para reconocer a los estudiantes de STAR, la asistencia perfecta, mención de honor A y mención de honor A/B. La comunidad será notificada y animada a asistir.

7. Reconocimiento del Empleado de la Semana, cuyos nominados provendrán del personal y la comunidad de EMS, a través de *google doc* en el sitio web de EMS. Los "fabulosos maestros aliados de *O'Fish*" son reconocidos semanalmente en la cuenta de Facebook de la escuela y en *Elgin Courier*.

Calidad, Reclutamiento, y Retención del Personal

Sumario sobre calidad, reclutamiento y retención del personal

La Escuela Intermedia Elgin se está moviendo en una dirección positiva respecto a la calidad y retención del personal. La directora, Riza Cooper, está comenzando su noveno año en el campus, lo que constituye el período de mandato más largo que un administrador del campus ha estado en la Escuela Intermedia Elgin en el curso de la última década. Esta consistencia está edificando una comunidad escolar propicia para la retención de maestros.

EMS tiene un total de 75 empleados certificados, de los cuales 65 son maestros certificados

Maestros por Años de Experiencia:

Maestros Principiantes - 20%

1 a 5 Años de Experiencia - 35%

6 a 10 Años de Experiencia - 23%

11 a 20 Años de Experiencia - 14%

Más de 20 Años Experiencia: 8%

Promedio de años de experiencia de los maestros: 6,65 años

Años promedio de experiencia de maestros con el distrito: 3 años

Fortalezas de la calidad, reclutamiento y retención del personal

1. El 80% de nuestros maestros tiene más de un año de experiencia docente;
2. El cuerpo docente y el personal realizan actividades extracurriculares para establecer relaciones y vínculos con el campus, tales como: *vóleybol*, *potlucks*, y las fiestas nacionales.
3. Llamadas positivas a la casa del docente para expresar reconocimiento ante su familia;
4. “Hurras de los Viernes” por correo electrónico, mediante el cual los miembros del personal toman conocimiento de los logros de sus pares;

5. Comité *Sunshine* para promover una comunidad laboral positiva. (por ejemplo, tarjetas de cumpleaños, flores, aniversarios);
6. Comité de Liderazgo que incluye a los jefes de departamento, líderes de instrucción y líderes de equipos de nivel de grado;
7. Siete Equipos Pilares compuestos de todos los miembros del personal, para crear camaradería en el campus. Los grupos son: clima del personal, clima estudiantil, tecnología, comunicación, PBIS, marco de instrucción y asistencia.

Currículo, Instrucción y Evaluación

Sumario sobre currículo, instrucción y evaluación

Elgin ISD sigue el currículo proporcionado por el Sistema de Recursos TEKS (TRS), que incluye el alcance, la secuencia y los recursos suplementarios. El Departamento Académico de Elgin ISD proporciona cronogramas de la unidad con sugerencias sobre cómo agrupar los TEKS en bloques significativos. Los maestros se reúnen antes del comienzo de cada unidad para realizar un estudio de los TEKS, en el cual los maestros profundizan en el Documento de Enfoque Instruccional (IFD, por sus siglas en inglés) para determinar la especificidad de los TEKS, analizar los términos clave del vocabulario, analizar los elementos de STAAR publicados (si corresponde), analizar el documento de alineación vertical, y determinar las preguntas esenciales para la unidad y para cada TEKS. Después del estudio de los TEKS, los equipos desarrollan un organizador de la unidad para mejorar la instrucción de los TEKS en toda la unidad, y para establecer conexiones significativas entre los TEKS y consigo mismos. Los maestros desarrollan planes diarios de lecciones en una plantilla estandarizada de planificación de lecciones de Elgin ISD, que incluye componentes clave que deben incluirse en todas las lecciones efectivas. Al final de cada unidad, se evalúa a los estudiantes con una combinación de elementos STAAR publicados (si corresponde) y elementos de prueba de unidad TRS. Los datos se analizan en *Data Digs* durante las PLCs para determinar las oportunidades de re-enseñanza/revisión y para celebrar la maestría y el progreso.

Los maestros de EMS están en el cuarto año del Modelo de Instrucción Estratégica (*Strategic Instruction Model* o SIM, por sus siglas en inglés) / (*Raise Up Texas*: una iniciativa que puede transformar la forma en que los maestros enseñan y los estudiantes aprenden en la escuela intermedia). La iniciativa se lleva a cabo a través de la Alianza E3.

Cada seis semanas, los estudiantes reciben evaluaciones de unidad creadas por el distrito utilizando recursos del distrito. Esta información se introduce en *Eduphoria*. Utilizando el lado *Aware* de *Eduphoria*, los maestros y la administración del campus desagregan los datos para observar las subpoblaciones en el campus y asegurar la maestría por parte de los estudiantes y las necesidades de intervención. *Aware* también se utiliza para determinar en cuál SEs el estudiante necesita intervención.

Las PLC se llevan a cabo diariamente, para maestros principales, y semanalmente para maestros electivos.

Fortalezas del currículo, instrucción y evaluación

1. Los estudiantes tienen acceso digital al currículo gracias a la iniciativa tecnológica 1:1. En años anteriores fue el *iPad*. Este año es el primero en el que se implementan los *Chromebooks*;
2. Reuniones semanales de PLC, por departamentos, para discutir los datos de los estudiantes y las estrategias de instrucción;
3. Monitoreo mensual de los datos de evaluaciones comunes para estudiantes individuales, según las necesidades identificadas del campus, a través de los datos de *Eduphoria* y CIP.

4. Evaluaciones comunes dadas cada seis semanas, para continuar monitoreando el desempeño de los estudiantes en los TEKS;
5. Capacitación en las nuevas estrategias de aprendizaje, durante las reuniones mensuales del personal, dirigida por líderes de instrucción;
6. Gráfico de Anclaje sobre Planeamiento de la Instrucción (*Instructional Planning Anchor Chart* o IPAC, por sus siglas en inglés);
7. Plantilla de Planificación de Lecciones;
8. Manual de Instrucción (estrategias clave que todos los maestros deben usar);
9. Sistema de Recursos TEKS;
10. Actividades de escritura a lo largo de todas las áreas de contenido.

Participación de los Padres y la Comunidad

Sumario sobre participación de los padres y la comunidad

La Escuela Intermedia Elgin entiende la importancia de una relación positiva entre el hogar y la escuela y busca involucrar a los padres en el proceso de instrucción para mejorar el progreso académico y socioemocional de los alumnos.

Los eventos especiales se llevan a cabo con frecuencia, tales como: nuestras Horas Extendidas de Biblioteca semanales, los días jueves; Conocer al Maestro; Casa Abierta; eventos deportivos; eventos de Bellas Artes; y Asambleas de Premios.

EMS ha estado trabajando para aumentar los eventos de participación de los padres y la comunidad, tales como la casa abierta, el voluntariado de los padres en el campus y las reuniones de padres. Algunos de los esfuerzos incluyen: el boletín informativo de 6 semanas; aumentar la visibilidad del personal y el administrador de EMS en la comunidad; uso de Facebook y Twitter como medio de comunicación; marquesina para anunciar los próximos eventos; y sitios web actualizados, del campus y de los maestros.

Fortalezas de la participación de los padres y la comunidad

1. Más de 200 padres asistieron a cada uno de los siguientes eventos: Orientación de 6° Grado, Casa Abierta y Noche de Regreso a Clases;
2. Se emplearon diversos modos de comunicación, para llegar a más familias;
3. Mensajes de correo electrónico de la escuela y llamadas enviadas a los padres al menos dos veces por semana;
4. Actualizaciones publicadas en la cuenta de Facebook de EMS, al menos dos veces por semana;
5. Actualizaciones semanales a la marquesina escolar;
6. Información sobre el acoso escolar, liderada por consejeros y padres, para fortalecer la participación comunitaria;
7. Reuniones mensuales de la PTA;
8. Mensajes semanales recordatorios enviados a los padres por los maestros y el personal;
9. Anunciar las Celebraciones en *Elgin Courier*;
10. Colaboración con el programa ACE.

Contexto y Organización Escolar

Sumario sobre el contexto y organización escolar

EMS se compromete a crear líderes docentes en el campus y aumentar la participación en la toma de decisiones del campus. Históricamente, los jefes de departamento y los líderes docentes han colaborado con el equipo administrativo para tomar decisiones informadas para la planificación de la organización.

Los departamentos tienen tiempos de planificación comunes que permiten la alineación vertical y el análisis de datos.

Los equipos de nivel de grado comparten planes de lecciones semanalmente y también se reúnen semanalmente en las Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC) para analizar los datos, el progreso y las intervenciones de los estudiantes y para determinar formas de refinar las prácticas, según sea necesario, en función de la reflexión. El Comité de RtI del campus es otra capa de apoyo que controla el progreso de lectura y matemáticas de todos los estudiantes en el campus y trabaja con los maestros para generar ideas sobre estrategias para trabajar con estudiantes en riesgo.

Fortalezas del contexto y organización escolar

Sistemas establecidos:

1. Coordinadores de departamento, líderes de instrucción por área de contenido y líderes de equipos de nivel de grado;
2. Períodos de conferencia comunes para los departamentos;
3. Reuniones semanales de PLC para revisar los datos/progreso de los alumnos;
4. Equipos de gestión de crisis;
5. Pilar PBIS;
6. Pilar del Marco de Instrucción;
7. Pilar de Comunicación;
8. Pilar de Cultura del Personal;
9. Pilar de Cultura Estudiantil;
10. Pilar de Tecnología;
11. Pilar de Asistencia;

12. Reunión Mensual de Liderazgo;
13. Reuniones Semanales del Gabinete;
14. PTA;
15. Sistema de Compañerismo *Go2*;
16. Comité Consultivo del Campus.

Tecnología

Sumario sobre tecnología

EMS es un campus rico en tecnología. Cada salón de clases tiene una variedad de recursos para que los maestros y estudiantes puedan usar. En 2014, EMS implementó la Iniciativa *iPad* 1:1. Este año escolar, 2018-19, hicimos la transición a una iniciativa *Chromebook* 1:1 para todos los estudiantes y maestros. Todos los estudiantes de EMS adoptaron un *Chromebook* personal para usar en la instrucción. Los libros de texto para Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias se compraron en versión electrónica para que los estudiantes los usen en los *Chromebooks*. El personal del distrito y del campus está colaborando para facilitar el aprendizaje de los estudiantes mediante el uso de la tecnología.

Fortalezas Tecnológicas

1. Iniciativa de *Chromebooks* 1:1;
2. Pizarras blancas interactivas en cada aula;
3. Computadoras portátiles para maestros, *Chromebooks* y carros de medios;
4. Cuatro laboratorios de computación disponibles para su uso;
5. Cursos optativos basados en tecnología;
6. Los maestros y los estudiantes tienen acceso a herramientas en línea como el Sistema de recursos TEKS, *Eduphoria*, *Google Classroom*, *Think Through Math* (TTM), *Stemscopes*, *NewsELA*, *Discovery Education* y *Remind*;
7. Clases semanales de tecnología para estudiantes por parte del Bibliotecario.

Documentación de Datos sobre la Evaluación Integral de las Necesidades

La siguiente información se usó para verificar el análisis de evaluación de las necesidades:

Datos de planificación de mejora

- Metas del distrito;
- Metas del campus;
- Planes de mejora del campus y/o del distrito, del presente año y/o de años anteriores;
- Datos de las reuniones del/de los Comité(s) de Planificación y Toma de Decisiones, tanto del campus como del distrito;
- Requisitos de planificación estatales y federales.

Datos de Rendición de Cuentas

- Datos del Informe de Rendimiento Académico de Texas (TAPR);
- Dominio 1 - Logros del Estudiante;
- Dominio 2 - Progreso del Estudiante;
- Dominio 3 - Cerrando las Brechas;
- Distinciones Honoríficas de Rendición de Cuentas;
- Datos de la Tarjeta de Informe Federal;
- Datos de PBMAS.

Datos del estudiante: Evaluaciones

- Evaluaciones de Preparación Académica del estado de Texas (STAAR) (resultados actuales y longitudinales, incluyendo todas las versiones);
- Preguntas publicadas de las evaluaciones STAAR;
- Datos de la medida del progreso STAAR EL;
- Resultados del Sistema de Evaluación de Competencia en el Idioma Inglés de Texas (TELPAS);
- Datos de la Iniciativa de Éxito de Texas (TSI) sobre nivel de preparación postsecundaria de los graduados, para la universidad/carrera;
- PSAT y/o ASPIRE;
- Datos de la Iniciativa de Éxito Estudiantil (*Student Success Initiative* o SSI, por sus siglas en inglés), para los grados 5° y 8°;
- SSI: Datos de las evaluaciones *Think Through Math*, para los grados 3° a 8°, y Álgebra I (licencia aprobada por TEA para todo el estado)
- Datos de evaluaciones de referencia locales o evaluaciones comunes;

Datos de estudiantes: Grupos de Estudiantes

- Datos de Raza y etnia, incluyendo número de estudiantes, logros académicos, disciplina, asistencia y tasas de progreso para cada grupo;
- Datos sobre Programas de Educación Especial, incluyendo número de estudiantes, datos de rendimiento, disciplina, asistencia y tasas de progreso para cada grupo de estudiantes;
- Datos sobre alumnado Con/Sin Desventaja Económica; incluyendo rendimiento, progreso y datos de participación;
- Datos desagregados por género masculino/femenino, incluyendo rendimiento, progreso y datos de participación;
- Datos sobre alumnado de Educación Especial, incluyendo rendimiento, disciplina, progreso, y datos de participación;

- Datos sobre alumnado En-Riesgo, incluyendo rendimiento, progreso, disciplina, asistencia y movilidad;
- Datos sobre alumnado EL o LEP, incluyendo logros académicos, progreso, necesidades de apoyo y alojamiento, raza, origen étnico, género, etc.;
- Datos sobre alumnos Dotados y Talentosos;
- Respuesta a la Intervención (RtI), datos sobre Logros del Estudiante;

Datos del Estudiante: Comportamiento y Otros Indicadores

- Datos sobre asistencia;
- Registros disciplinarios;
- Encuestas a los estudiantes y/u otras fuentes de comentarios.

Datos del empleado:

- Datos sobre Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC);
- Encuestas al personal y/u otras fuentes de comentarios;
- Datos de las reuniones/discusiones del departamento del campus y/o del profesorado;
- Datos sobre la implementación e impacto de las actividades de desarrollo profesional;
- T-TESS.

Datos sobre Padres/Comunidad

- Tasa de involucración de los padres.

Sistemas de Apoyo y Otros Datos

- Procesos y procedimientos para la enseñanza y el aprendizaje, incluyendo la implementación del programa.

Metas

Meta 1: Aprendizaje y progreso de los estudiantes: Para 2019, el puntaje en el Dominio Logros de los Estudiantes de los alumnos de la Escuela Intermedia Elgin aumentará de 62 a 70

Objetivo de rendimiento 1: Para 2019, el puntaje en el Dominio Cerrando las Brechas de la Escuela Intermedia de Elgin aumentará de 50 a 60.

Fuente(s) de datos de la evaluación 1:

Evaluación Acumulativa 1:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
1) Los maestros están implementando nuevas técnicas de calificación para las evaluaciones, haciendo que el <i>statu quo</i> para aprobar las evaluaciones se alinee con los criterios estatales en cuanto a la calificación que un alumno necesita para "alcanzar" el nivel.	Maestros, Líderes de Instrucción, Administración	La Brecha en los Logros se reducirá debido a que se establecerán las mismas expectativas para TODOS los estudiantes
<p style="text-align: center;">Estrategia de Apoyo Integral Estrategia de Apoyo Específica PBMAS Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 3 CSF 5 CSF 6 CSF 7</p> <p>2) Aumentar el porcentaje de "Alcanza" en un 5% para afroamericanos, hispanos, blancos, dos o más razas, en Desventaja Económica, idioma inglés, SPED, inscritos continua y no continuamente.</p>	Maestros, Administradores, Entrenadores de Instrucción, Líderes de equipo, Jefes de departamento, Apoyo del distrito.	Los resultados de STAAR para el año escolar 2018-2019.
Fuentes de financiamiento: 199 - Fondo General: Compensador Estatal de Educación – 11.740,00		
<p style="text-align: center;">Factores Críticos de Éxito CSF 1 CSF 2 CSF 4</p> <p>3) Maestros, paraprofesionales e intervencionistas están creando grupos "invernaderos" de enfoque para los estudiantes que están cerca de rendir en</p>	Maestros, Maestros Intervencionistas, Paraprofesionales intervencionistas	Aumentará el porcentaje de estudiantes, en todas las áreas evaluadas por STAAR, que califican como "Alcanza" el nivel de grado.

<p>el nivel "Alcanza". Los maestros invitarán a los estudiantes a asistir a tutorías para enriquecimiento y realizar un seguimiento de los datos para monitorear el progreso y el crecimiento.</p>	<p>Fuentes de financiamiento: 199 - Fondo General: Compensador Estatal de Educación – 116.393,00</p>	
<p align="center">Factores Críticos de Éxito CSF 6 CSF 7</p> <p>4) Se capacitará a un comité del campus en competencia cultural. Este comité traerá la capacitación de regreso al campus a través de una serie de reuniones regulares del cuerpo docente, lecturas seleccionadas y discusiones grupales.</p>	<p>Administración, Arthur Martinez, Paciencia LaBlythe, Yenifer Ibarra</p>	<p>El cuerpo docente estará más al tanto de las necesidades de todos los estudiantes y planeará las lecciones para ser culturalmente atentas.</p>
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 7</p> <p>5) Todos los maestros diseñan e implementan actividades relevantes y atractivas que se alinean con el TEKS de nivel de grado y permiten la revisión y aplicación de material enseñado previamente.</p>	<p>Administradores, Entrenadores de instrucción, Apoyo Académico del Distrito.</p>	<p>Las actividades atractivas reducirán el comportamiento disperso de los estudiantes durante la instrucción, y aumentarán el tiempo de aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes.</p>
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 7</p> <p>6) Después de cada evaluación de unidad, los maestros se reunirán en PLCs para conversar sobre los datos. Los planes de acción se desarrollarán en función de las áreas de necesidad que han sido reveladas a partir de los datos.</p>	<p>Administradores, Maestros Líderes del PLC, Entrenadores de instrucción, Especialistas</p>	<p>Todos los maestros monitorearán el progreso de los estudiantes y ajustarán la instrucción en base a los datos.</p>
<p>7) Durante el PLC, los maestros completarán los estudios de los TEKS y los Organizadores de Unidades siguiendo la Tabla de Anclaje de Planificación de la Instrucción del distrito (<i>Instructional Planning Anchor Chart</i> o IPAC, por sus siglas en inglés).</p>	<p>Administradores, Entrenadores de instrucción, Líderes del PLC, Jefes de departamento</p>	<p>Los maestros obtendrán una comprensión más profunda de las prácticas de instrucción. Los maestros crearán un plan de instrucción a largo plazo desempaquetando los TEKS y desarrollando prácticas de instrucción que conducirán a una mayor comprensión de los estudiantes y a mayores éxitos.</p>
<p>8) Ofrecer una variedad de oportunidades para involucrar a los padres en el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>Director</p>	<p>El incremento de la participación de los padres aumentará el rendimiento de los alumnos</p>

Meta 1: Aprendizaje y progreso de los estudiantes: Para 2019, el puntaje en el Dominio Logros de los Estudiantes de los alumnos de la Escuela Intermedia Elgin aumentará de 62 a 70

Objetivo de rendimiento 2: En 2019, el porcentaje de estudiantes de 7° grado de la Escuela Intermedia Elgin que Alcanzan las expectativas en escritura STAAR aumentará del 28% al 40%.

Fuente(s) de datos de la evaluación 2:

Evaluación Acumulativa 2:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 7</p> <p>1) La Escuela Intermedia Elgin requiere actividades de escritura diaria en todas las clases.</p>	Administradores, Entrenadores de instrucción	Dadas las numerosas oportunidades de escribir durante cada día escolar, los alumnos tendrán tiempo para practicar, refinar y desarrollar habilidades de escritura más sofisticadas.
<p>2) Todos los maestros deben implementar 2 Evaluaciones de Escritura cada seis semanas, y monitorear el crecimiento de los estudiantes.</p>	Administradores, Jefes de departamento, Entrenadores de instrucción	Todos los maestros monitorearán el progreso de escritura de los estudiantes y usarán datos para informar los planes instructivos futuros. Las habilidades de escritura de cada estudiante progresarán de una instancia de control a la siguiente.
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 7</p> <p>3) El maestro <i>PreAP</i> de escritura de 7° grado se enfoca en los estudiantes de “invernadero” para aumentar el porcentaje de “Alcanza” y “Maestría” en un 5% para las evaluaciones STAAR 2019</p>	Administradores, ICs, ELA, Jefe de Departamento	
<p>4) Los Objetivos de Aprendizaje del Estudiante (SLO, por sus siglas en inglés) se desarrollarán en el área de escritura, con el propósito de elevar el nivel de expectativa para todos los maestros en cuanto a proporcionar oportunidades de escritura auténtica todos los días. La medida en que los maestros involucran a los estudiantes en la escritura se reflejará en su evaluación acumulativa.</p>	Administradores (evaluadores de T-TESS), Entrenadores de instrucción, Especialistas, Apoyo Académico del distrito	Dadas las numerosas oportunidades de escribir durante cada día escolar, los alumnos tendrán tiempo para practicar, refinar y desarrollar habilidades de escritura más sofisticadas.
<p align="center">Estrategia de Apoyo Específico Prioridades TEA Construir cimientos sólidos en lectura y matemáticas</p>	Administración, Entrenadores de instrucción, Maestros Líderes del PLC	Los estudiantes se beneficiarán de tener un plan de intervención individualizado. Los estudiantes que son seleccionados mostrarán un aumento en sus puntajes de Evaluación de la Unidad.

Factores críticos de éxito

CSF 1 CSF 2

5) Se agregará un nuevo protocolo a la investigación de datos del campus para observar el progreso de los estudiantes de manera regular. Los maestros, los paraprofesionales y los intervencionistas planearán e implementarán intervenciones específicas para los estudiantes, basándose en el monitoreo del progreso.

Fuentes de financiamiento: 199 - Fondo general: Compensador Estatal de Educación – 178.480,00

Meta 2: Calidad de los maestros: Para 2019, la tasa de retención de maestros y administradores de la Escuela Intermedia Elgin aumentará del 60% al 70%

Objetivo de rendimiento 1: Establecer datos de referencia que midan el clima del campus y la satisfacción laboral de los profesores.

Fuente(s) de datos de la evaluación 1:

Evaluación Acumulativa 1:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
<p>Estrategia de Apoyo Específico PBMAS Factores críticos de éxito CSF 3 CSF 6 CSF 7</p> <p>1) El cuerpo docente y el personal participarán en una encuesta creada centralmente, para calificar el clima del campus y la satisfacción laboral.</p>	<p>Grupos Pilar de Cultura del Personal, Líderes de instrucción, Administración</p>	<p>Los administradores y el cuerpo docente recibirán datos iniciales y áreas de mejora. Esto permitirá al campus enfocar estrategias en áreas de identificadas de preocupación.</p>
<p>Factores críticos de éxito CSF 3 CSF 6 CSF 7</p> <p>2) Proporcionar incentivos positivos a los miembros del personal para mostrarles aprecio, tales como los “Delicias de los Viernes Divertidos” (<i>Fun Friday snacks</i>), las bebidas <i>Sonic</i>, los “Hurras de los Viernes” (<i>Friday Shout Outs</i>), el reconocimiento de “Empleado de la Semana”, etc.</p>	<p>Administradores, Consejeros, Entrenadores de instrucción</p>	<p>El personal se sentirá apreciado, valorado y apoyado por el Equipo de Liderazgo de EMS. Los miembros del personal se apoyarán mutuamente.</p>
<p>Factores críticos de éxito CSF 3 CSF 6 CSF 7</p> <p>3) Reconocer el personal semanalmente en Facebook, <i>Week in Review</i> y en <i>Elgin Courier</i>, para mostrar aprecio por un trabajo bien hecho.</p>	<p>Administradores, Miembros del comité del Pilar de Cultura del Personal</p>	<p>El personal se sentirá apreciado y valorado por el trabajo que realizan en EMS.</p>
<p>4) Abordar el comportamiento de los estudiantes de manera oportuna y efectiva en cuanto los maestros tengan inquietudes.</p>	<p>Administradores</p>	<p>El personal se sentirá apoyado con el comportamiento de los estudiantes.</p>

Meta 2: Calidad de los maestros: Para 2019, la tasa de retención de maestros y administradores de la Escuela Intermedia Elgin aumentará del 60% al 70%

Objetivo de rendimiento 2: Fomentar oportunidades para que los miembros del personal se conozcan y establezcan relaciones mutuas.

Fuente(s) de datos de la evaluación 2:

Evaluación Acumulativa 2:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
<p>Estrategia de Apoyo Específico Prioridades de TEA Reclutar, apoyar, y retener a maestros y directores</p> <p>1) Formar pares compuestos de un miembro veterano del personal de EMS con un nuevo miembro del personal de EMS, a fin de retener maestros altamente efectivos.</p>	Grupos Pilar de Cultura del Personal,	Resultados de la encuesta sobre clima.
<p>Prioridades de TEA Reclutar, apoyar, y retener a maestros y directores</p> <p>2) Reuniones de maestros temáticas una vez al mes para eventos de fomento de la identidad de equipo.</p>	Líderes de instrucción, Administradores	Resultados de la encuesta sobre clima
<p>Prioridades de TEA Reclutar, apoyar, y retener a maestros y directores</p> <p>3) El personal de EMS asiste a eventos comunitarios en forma conjunta para aumentar el impacto comunitario.</p>	Administradores de EMS, Líderes escolares, Líderes de la comunidad	El 50% o más de los maestros de EMS recibirán una calificación de idóneo, o superior, a través de <i>Dimensión 4.4</i> para Participación de la Comunidad en la Escuela.
<p>Prioridades de TEA Reclutar, apoyar, y retener a maestros y directores</p> <p>Factores críticos de éxito CSF 3 CSF 4 CSF 6 CSF 7</p> <p>4) Proporcionar apoyo de entrenamiento utilizando estrategias de <i>Get Better Faster</i>.</p>	Administradores, Entrenadores de instrucción, Maestros Mentores, Jefes de departamento	Los maestros que reciban apoyo de entrenamiento mejorarán en áreas específicas. Los maestros que reciban apoyo de entrenamiento reportarán sentirse apoyados en momentos de necesidad.
<p>Fuentes de financiamiento: 199 - Fondo general: Compensador Estatal de Educación – 70.713,00</p>		

Meta 3: Estudiantes comprometidos y completos: Para 2019, el porcentaje de estudiantes de la Escuela Intermedia Elgin que participan en actividades extracurriculares aumentará en un 10%.

Objetivo de rendimiento 1: Establecer datos de referencia que midan el porcentaje de estudiantes y maestros que pueden identificar y describir los atributos de un buen ciudadano en relación con los valores fundamentales de Elgin ISD.

Fuente(s) de datos de la evaluación 1:

Evaluación Acumulativa 1:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
1) Asignar al comité asesor del campus que revise los valores fundamentales de Elgin ISD y cómo se relacionan con la buena ciudadanía. El comité luego comunicará las expectativas a los maestros y la comunidad.	Comité Consultivo del Campus	Aumentará el número de empleados y miembros de la comunidad que comprenden la expectativa de buena ciudadanía sostenida por la Escuela Intermedia Elgin.
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 6</p> 2) Los consejeros impulsarán las clases y proporcionarán lecciones de orientación sobre buena ciudadanía. Luego, los consejeros entregarán <i>Cats Cash</i> (moneda de cambio para uso dentro de la escuela) a los estudiantes que demuestren buena ciudadanía en áreas comunes.	Consejeros	Aumentará el número de estudiantes en la Escuela Intermedia Elgin que exhiben conducta de buena ciudadanía.
3) Implementar las expectativas para toda la escuela y PBIS usando el mismo lenguaje y demostraciones tanto frente al personal como frente a los estudiantes. Ofrecer a los estudiantes y al personal <i>Cats Cash</i> en recompensa por seguir las expectativas de PBIS y del campus.	Miembros del comité Pilar de PBIS, Administración	Los estudiantes y el personal que siguen PBIS y las expectativas para toda la escuela serán gratificados positivamente con <i>Cats Cash</i> .
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 4 CSF 6</p> 4) Los maestros del aula implementarán, con fidelidad, las lecciones de <i>Second Step</i> durante primer día de instrucción de cada semana, y reforzarán las habilidades, subsecuentemente, todos los días.	Director, Asistente del director, Consejeros, Especialistas en instrucción	El 100% de los estudiantes reflexionará e internalizará las lecciones de <i>Second Step</i> y exhibirá comportamientos propios de ciudadanos modelo.

Meta 3: Estudiantes comprometidos y completos: Para 2019, el porcentaje de estudiantes de la Escuela Intermedia Elgin que participan en actividades extracurriculares aumentará en un 10%.

Objetivo de rendimiento 2: Establecer datos de referencia que midan el porcentaje de maestros que reciben una calificación de idóneo, o superior, en su revisión anual de desempeño a través de *Dimensión 2.1*: Alcanzando las Expectativas.

Fuente(s) de datos de la evaluación 2:

Evaluación Acumulativa 2:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
<p>Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 4 CSF 7</p> <p>1) Organizar una capacitación de maestros en noviembre, para revisar las expectativas de revisión de desempeño de <i>Dimensión 2.1</i></p>	Entrenadores de instrucción, Administradores	Todos los profesores asistirán a la formación.
<p>Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 4 CSF 7</p> <p>2) Discutir cómo se verá <i>Dimensión 2.1</i> en las aulas durante las observaciones formales.</p>	Evaluadores de T-TESS, (Administradores)	A fines de febrero, el 70% de los datos de observación formal de los docentes reflejará un nivel idoneidad, o superior, en <i>Dimensión 2.1</i> .
<p>Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 4 CSF 7</p> <p>3) Implementar estrategias del manual de instrucción <i>Raise Up</i> consistentemente y con fidelidad, para aumentar la participación y el rendimiento de los estudiantes</p>	Director, Asistente de directores, Especialista en instrucción, Especialista de distrito, Consultores <i>Raise Up</i>	El uso de estrategias educativas identificadas del manual <i>Raise Up</i> aumentará la efectividad de los maestros y la participación y rendimiento de los estudiantes.
<p>Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 2 CSF 4 CSF 5 CSF 7</p> <p>4) Todos los maestros diseñan e implementan estrategias de aprendizaje relevantes y atractivas y lideradas por los alumnos</p>	Director, Asistente de directores, Especialista en instrucción, Especialista de distrito, Líderes de Equipo,	Las estrategias lideradas por los alumnos conducirán a una mayor participación de los alumnos y reducirán los comportamientos dispersos, a la vez que aumentarán el rendimiento de los estudiantes.
<p>Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 4 CSF 7</p> <p>5) Los maestros de Matemáticas de 6° y 7° grado trabajan con asesores matemáticos para enseñar la materia de manera más conceptual, utilizando modelos y actividades prácticas.</p>	Administradores y Entrenadores de instrucción, Especialista	Los maestros obtendrán una comprensión más profunda de las prácticas de instrucción que propenden a un aumento del dominio de los TEKS por parte de los estudiantes.
<p>Factores críticos de Éxito CSF 1 CSF 4 CSF 7</p>	Administración, Entrenadores de instrucción	Los maestros obtendrán una comprensión más profunda de las prácticas de instrucción que propenden a un aumento del dominio de los TEKS por parte de los estudiantes.

6) Los maestros de Estudios Sociales de 8° grado reciben 10 días de entrenamiento y desarrollo profesional por parte de la Consultora de la Región 13, Kay Oliver.

Fuentes de financiamiento: 199 - Fondo general: Compensador Estatal de Educación – 1.224,00

Meta 3: Estudiantes comprometidos y completos: Para 2019, el porcentaje de estudiantes de la Escuela Intermedia Elgin que participan en actividades extracurriculares aumentará en un 10%.

Objetivo de rendimiento 3: Establecer datos de referencia que midan la cantidad de estudiantes que participan en actividades de enriquecimiento y/o programas que los preparan para ser ciudadanos, empleados y alumnos completos.

Fuente(s) de datos de la evaluación 3:

Evaluación Acumulativa 3:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
<p>Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 3 CSF 5 CSF 6</p> <p>1) Reclutar activamente estudiantes para: el Consejo Estudiantil, anuncios y eventos de UIL.</p>	<p>Director, Asistente del director, Patrocinador de maestros, Coordinador de UIL en el campus, Maestros de UIL</p>	<p>Habrà una mayor participación del cuerpo estudiantil en eventos patrocinados para toda la escuela, lo que motivará a los estudiantes a tomar un papel más activo en la escuela y aumentará la asistencia.</p>
<p>Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 3 CSF 5</p> <p>2) Reclutar activamente a los estudiantes para que se inscriban en las oportunidades de Bellas Artes que ofrece EMS (coro, arte, banda, danza, teatro).</p>	<p>Director, Asistente del director, Maestros de Bellas Artes</p>	<p>Más diversidad estudiantil en nuestro departamento de Bellas Artes reflejará a nuestro alumnado y motivará a los alumnos a ser participantes activos en su educación, así como conducirá a una mayor asistencia.</p>
<p>Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 4 CSF 5 CSF 6</p> <p>3) Reclutar activamente a los estudiantes para participar en Atletismo en EMS (niños y niñas).</p>	<p>Director, Asistente del director, Coordinador de Atletismo de Niños, Coordinador de Atletismo de Niñas,</p>	<p>Más variedad de estudiantes en nuestro departamento de deportes reflejará a nuestro alumnado y motivará a los alumnos a ser participantes activos en su educación, así como conducirá a una mayor asistencia.</p>

Meta 4: Seguridad y bienestar: Para junio de 2019, la Escuela Intermedia Elgin establecerá datos de referencia que midan la satisfacción de los interesados con relación a las mejoras en el campus y al manejo de la disciplina, seguridad y bienestar de los estudiantes

Objetivo de rendimiento 1: Establecer datos de referencia que midan el porcentaje de las partes interesadas que califican a su escuela como un ambiente de aprendizaje seguro.

Fuente(s) de datos de la evaluación 1:

Evaluación Acumulativa 1:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
1) Capacitación en gestión de aulas a través de las estrategias de <i>Get Better Faster</i> .	Director, Asistente del director, Especialistas en instrucción	Mejorarán las prácticas de instrucción y aumentará el tiempo de instrucción gracias a la menor cantidad de interrupciones y reanudaciones en el aula.
Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 4 CSF 6 CSF 7 2) Manual de <i>Ground Works</i> y Entrenamiento Comportamental <i>Emergent Tree</i> .	Administradores del Campus, Especialista de Comportamiento del Campus, Entrenador de <i>Emergent Tree</i> .	Implementación de procedimientos y expectativas para toda la escuela; Aumento de las intervenciones de comportamiento en clase (tiempo de instrucción) y disminución de las derivaciones disciplinarias fuera de clase.
Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 4 CSF 6 CSF 7 3) Sistema de comportamiento CHAMPS implementado en todas las clases de EMS.	Administradores, Jefes de departamento, Líderes de nivel de grado, Entrenadores de instrucción	Implementación de procedimientos y expectativas para toda la escuela; Aumento de las intervenciones de comportamiento en clase (tiempo de instrucción) y disminución de las derivaciones disciplinarias fuera de clase

Meta 4: Seguridad y bienestar: Para junio de 2019, la Escuela Intermedia Elgin establecerá datos de referencia que midan la satisfacción de los interesados con relación a las mejoras en el campus y al manejo de la disciplina, seguridad y bienestar de los estudiantes

Objetivo de rendimiento 2: Establecer datos de referencia que midan el porcentaje de estudiantes y personal que califican sus interacciones escolares como positivas.

Fuente(s) de datos de la evaluación 2:

Evaluación Acumulativa 2:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
1) Creación de un comité de estudiantes que asesoran al director, que dé voz a los estudiantes en EMS	Director	El comité proporcionará la perspectiva de los estudiantes sobre los asuntos del campus.
2) Los administradores del campus recibirán capacitación para enfocarse en el “servicio al cliente” cuando interactúen con maestros y estudiantes.	Administración del campus	Habrá un mayor número de experiencias positivas con la administración del campus.
<p style="text-align: center;">Factores críticos de éxito CSF 4 CSF 6</p> 3) Los maestros del aula implementarán, con fidelidad, las lecciones de <i>Second Step</i> durante el primer día de instrucción de cada semana y reforzarán las habilidades, subsecuentemente, todos los días.	Director, Asistente de directores, Consejeros, Especialistas en instrucción	El 100% de los alumnos reflexionará e internalizará las lecciones de <i>Second Step</i> y exhibirá comportamientos propios de ciudadanos modelo.

Meta 4: Seguridad y bienestar: Para junio de 2019, la Escuela Intermedia Elgin establecerá datos de referencia que midan la satisfacción de los interesados con relación a las mejoras en el campus y al manejo de la disciplina, seguridad y bienestar de los estudiantes

Objetivo de rendimiento 3: Establecer datos de referencia que midan el porcentaje de personal y estudiantes que demuestran claramente la capacidad de seguir los protocolos de seguridad en diversas situaciones de la vida real.

Fuente(s) de datos de la evaluación 3:

Evaluación Acumulativa 3:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
<p align="center">Factores de éxito de la CSF 6</p> <p>1) Colaborar con los servicios de emergencia locales en el desarrollo y refinamiento de los Protocolos de Simulacros de Seguridad</p>	Oficiales de Seguridad del Campus y del Distrito	Aumentará la preparación y velocidad de respuesta ante situaciones de emergencia.
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 6</p> <p>2) Aplicación electrónica del Centro de Seguridad.</p>	Oficiales de Seguridad del Campus y del Distrito	Mayor preparación y capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia.
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 3 CSF 6</p> <p>3) Realizar los simulacros necesarios mensualmente; El Comité de Seguridad se reunirá 5 veces durante el año escolar para informar y refinar los sistemas de simulacros y aumentar la eficacia y la puntualidad</p>	Oficiales de Seguridad del Campus y del Distrito, Comité de seguridad	Mayor preparación y capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia.
<p align="center">Factores críticos de éxito CSF 1 CSF 4 CSF 6</p> <p>4) -Explorar las expectativas para toda la escuela respecto del personal y de los estudiantes, usando el mismo lenguaje y demostraciones; Compartir los datos de todo el campus una vez cada 6 semanas en las reuniones del personal para evaluar la implementación, el monitoreo y el cumplimiento de las expectativas para toda la escuela.</p>	Director, Asistente del director, Consejeros, Especialistas en instrucción	Los estudiantes que sigan las expectativas para toda la escuela serán reforzados positivamente con dinero en efectivo de <i>CATS</i> , premios <i>STAR</i> para estudiantes, y comunicaciones positivas al hogar.

<p style="text-align: center;">Factores críticos de éxito CSF 6</p> <p>5) La Escuela Intermedia Elgin está en sociedad con <i>Connections Individual</i> y Servicios Familiares (<i>Family Services</i>) de Bastrop. Isabel Perez, de <i>Child Protective Services</i> (CPS) viene al campus y brinda lecciones semanales a nuestros estudiantes de 6° y 7° grado en Liderazgo Juvenil y Robótica de Lego. Ella proporciona un plan de estudios sobre Acciones Positivas (<i>Positive Actions</i>) y Decisiones Saludables (<i>Healthy Choices</i>).</p>	Administrador	El objetivo de este programa es capacitar a los jóvenes para resistir los peligros del abuso de sustancias y alentarlos a tomar decisiones saludables. También les ayudará a mejorar las habilidades que necesitan en la vida.
6) Proporcionar un entorno de aprendizaje alternativo para los estudiantes que necesitan apoyo conductual adicional. DAEP.	Administrador	Mantener un ambiente de aprendizaje seguro y ordenado.
Fuentes de financiamiento: 199 - Fondo general: Compensador Estatal de Educación – 70.505,00		

Meta 5: Comunicaciones internas: Para 2019, una tasa de al menos el 95% del personal de la Escuela Intermedia Elgin reportará tener una comprensión clara de los objetivos, las prioridades y las expectativas.

Objetivo de rendimiento 1: Establecer datos de referencia que midan el conocimiento y la comprensión del personal de los canales de comunicación claros (es decir, la cadena de mando).

Fuente(s) de datos de la evaluación 1:

Evaluación Acumulativa 1:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
<p>Factores de éxito críticos CSF 6</p> <p>1) EMS creará un diagrama de flujo claro y preciso de la cadena de mando, que incluya las responsabilidades de las posiciones, y lo agregará al manual del personal. Este diagrama será revisado a principios de año y, subsecuentemente, durante los días de PD.</p>	Administración del campus	Habrà un entendimiento claro de las responsabilidades del personal y la cadena de mando por parte del 100% de los miembros del personal.

Meta 5: Comunicaciones internas: Para 2019, una tasa de al menos el 95% del personal de la Escuela Intermedia Elgin reportará tener una comprensión clara de los objetivos, las prioridades y las expectativas

Objetivo de rendimiento 2: Establecer datos de referencia que midan la concientización y comprensión del personal de los protocolos de perfil público del, los que estarán alineados con el Visión, misión y valores fundamentales del distrito.

Fuente(s) de datos de la evaluación 2:

Evaluación Acumulativa 2:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
1) Revisar la visión, la misión y los valores fundamentales del distrito en cada reunión de profesores.	Administradores, Entrenadores de instrucción	Asegurar que el 100% del personal esté al tanto de la visión, la misión y los valores fundamentales del distrito.
2) Participación del personal de EMS en actividades comunitarias como <i>Hogeye; Sip, Shop and Stroll; Western Days; etc.</i>	Equipo de administración	El personal desarrollará un sentido de comunidad. Las partes interesadas notarán que el personal está contribuyendo a la comunidad.

Meta 5: Comunicaciones internas: Para 2019, una tasa de al menos el 95% del personal de la Escuela Intermedia Elgin reportará tener una comprensión clara de los objetivos, las prioridades y las expectativas

Objetivo de rendimiento 3: Establecer datos de referencia que midan la efectividad de las comunicaciones internas.

Fuente(s) de datos de la evaluación 3:

Evaluación Acumulativa 3:

Descripción de la estrategia	Monitor	Resultado/impacto esperado de la estrategia
<p>Factores de éxito críticos CSF 3 CSF 5 CSF 6</p> <p>1) Comunicar y promover eventos, actualizaciones, elementos de recordatorios y plazos límite en el Boletín semanal de EMS.</p>	Director	Todos los miembros del personal se mantendrán actualizados de los eventos que ocurren en el campus, dentro del distrito y en la comunidad.
<p>Factores críticos de éxito CSF 3 CSF 6 CSF 7</p> <p>2) Los elementos de mayor importancia se comparten a través del Director, los AP y los Entrenadores de instrucción durante las PLCs, las reuniones de departamentos y las reuniones del profesorado. La información importante también se reitera por escrito a través de correos electrónicos.</p>	Administradores, Jefes de departamento, Entrenadores de instrucción	Todos los miembros del personal se mantendrán actualizados de los eventos, expectativas y plazos límite del campus y del distrito.
<p>Factores críticos de éxito CSF 6 CSF 7</p> <p>3) El director crea un boletín semanal a distribuirse en el campus, que incluye los próximos eventos para los estudiantes y el personal, los recordatorios semanales para el personal, el calendario semanal, los cumpleaños del personal, el enfoque de instrucción en el aula para la semana y los próximos eventos.</p>	Director de campus	Entendimiento claro de las responsabilidades del personal para la semana y de los próximos eventos.
<p>Factores críticos de éxito CSF 3 CSF 6 CSF 7</p> <p>4) EMS celebrará reuniones quincenales de profesores, reuniones mensuales del Comité Pilar, reuniones mensuales de nivel de grado y reuniones semanales de gabinete.</p>	Administración del campus	Comunicación clara y constante entre el personal y la administración.