



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

Información general	
NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:	Escuela Comunitaria de Alamance
CÓDIGO DE ORGANIZACIÓN:	01F
AÑO ESCOLAR:	22 - 23
<p>Las regulaciones federales de ESSA bajo el Título I, Parte A, Sección 1112 (b) (2) requieren que todas las agencias educativas locales (LEA) que reciben Título I A Los fondos desarrollan un plan sobre cómo la LEA identificará y abordará cualquier disparidad que resulte en que los estudiantes de bajos ingresos y los estudiantes de minorías reciban clases más altas que otros estudiantes por maestros ineficaces, sin experiencia o fuera del campo. Esta sección de ESSA requiere que todas las LEA que reciben Título I A los fondos creen y envían planes que describen cómo la LEA mejorará las brechas que existen a partir de los datos requeridos en esta sección. Con este fin, se espera que las LEA tengan un plan para garantizar la distribución equitativa de los maestros. [Nota: en Carolina del Norte, las LEA se conocen como unidades de escuelas públicas (o PSU).]</p>	
<p>A. Para cada área, según la información en el componente de datos del Plan de Equidad, responda las siguientes preguntas para demostrar cómo la PSU revisará, evaluará y proporcionará estrategias para eliminar cualquier inequidad que exista.</p>	
Certificación de maestros	
<p>Describe las desigualdades que existen entre las escuelas.</p>	
<p>Somos una escuela autónoma pública de Carolina del Norte y somos un sitio LEA. Actualmente, la Escuela Comunitaria de Alamance (ACS) tiene 63 miembros del personal docente y de apoyo de medio tiempo y de tiempo completo. El Equipo Administrativo está compuesto por un Director General, un Director, un Decano de Estudiantes, un Director de Currículo, un Consejero, un Trabajador Social de PT, un Administrador de FT. Asistente y un administrador de PT. Asistente. Tenemos 25 maestros de educación general de tiempo completo, 3 maestros de niños excepcionales y 5 maestros especiales/electivos. 11 de nuestros maestros de tiempo completo son maestros principiantes. También contamos con 4 especialistas en intervención de medio tiempo que son maestros certificados. ACS contrata a un patólogo del habla y lenguaje, un terapeuta ocupacional y un fisioterapeuta altamente calificados.</p> <p>33 de los 37 miembros del personal docente están certificados (89,2%), 4 (10,8%) tienen un título en Educación y están trabajando fuera del campo, pero están completando los cursos necesarios para obtener la licencia en el área correcta. 1 maestro tiene una licencia de residencia vigente y está trabajando para obtener la certificación.</p>	



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

18 de nuestra facultad tienen maestrías (48.6%), 18 tienen licencia en al menos 2 áreas (48.6%) y 7 tienen licencia en 3 áreas (18.9%).

Describe las estrategias que utilizará la PSU para eliminar cualquier inequidad, en caso de que exista alguna ahora o en el futuro.

Alamance Community School se dedica a garantizar la equidad en la asignación de educadores altamente calificados (HQ) en todos los entornos académicos de nuestra escuela. Actualmente, el 91% de nuestros maestros son HQ. Los maestros de la sede están dispersos por todo nuestro edificio para servir a todos los estudiantes. Los maestros son contratados con las credenciales correctas y se enfatiza la instrucción de alta calidad en el proceso de entrevista con el equipo de entrevistas que consta de maestros y administradores. Durante nuestro proceso de entrevista hay preguntas específicas/detalladas que el equipo le hace al candidato sobre el plan de estudios, el manejo del comportamiento, la comunicación con los padres, la colaboración, etc.

ACS trabaja en estrecha colaboración con el especialista en licencias para garantizar que todos los maestros estén al día con las licencias, las credenciales y la adición de nuevas áreas de certificación. El rendimiento estudiantil, además de cómo un candidato respeta y valora a los niños, son elementos clave sobre los que se toman todas las decisiones de contratación en ACS. El administrador de ACS se reúne en el verano para desarrollar desarrollo profesional para que el personal obtenga los CEU necesarios para sus ciclos de renovación y el Director de Currículo los firma al final del año escolar.

Describe cómo la PSU evaluará anualmente, como mínimo, los datos y las estrategias de certificación mencionados anteriormente.

Al considerar la colocación de maestros al comienzo de cada año escolar, el equipo de administración de ACS considera lo siguiente al tomar decisiones finales:

1. Experiencia docente
2. Eficacia docente
3. Áreas de licencia/certificación

Al considerar estos factores, el equipo de administración de ACS intenta hacer lo siguiente:

1. Equilibrar los equipos de nivel de grado con maestros experimentados y principiantes para garantizar la equidad en la instrucción.



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

2. Considere las personalidades y cree equipos que trabajarán y planificarán bien juntos para ser efectivos.

El personal nuevo y actual que está completando el trabajo de certificación/licencia con nuestro Especialista en Licencias y Director de Currículo para garantizar que haya una fecha firme para la finalización y que toda la documentación necesaria se envíe al NCDPI.

El personal nuevo y actual que está certificado/licenciado trabaja con nuestro Especialista en Licencias y Director de Currículo para garantizar que todos reciban PD y la cantidad requerida de CEU cada 5 años para renovar su licencia y que toda la documentación necesaria se envíe al NCDPI.

Experiencia del maestro

Describa las desigualdades que existen entre las escuelas.

Somos una escuela autónoma pública de Carolina del Norte y somos un sitio LEA. Actualmente, ACS tiene 63 miembros del personal docente y de apoyo a tiempo parcial y tiempo completo. El Equipo Administrativo está compuesto por un Director General, un Director, un Decano de Estudiantes, un Director de Currículo, un Consejero, un Trabajador Social de PT, un Administrador de FT. Asistente y un administrador de PT. Asistente. Tenemos 25 maestros de educación general de tiempo completo, 3 maestros de niños excepcionales y 5 maestros especiales/electivos. 11 de nuestros maestros de tiempo completo son maestros principiantes. También contamos con 4 especialistas en intervención de medio tiempo que son maestros certificados. ACS contrata a un patólogo del habla y lenguaje, un terapeuta ocupacional y un fisioterapeuta altamente calificados.

33 de los 37 miembros del personal docente están certificados (89,2%), 4 (10,8%) tienen un título en Educación y están trabajando fuera del campo, pero están completando los cursos necesarios para obtener la licencia en el área correcta. 1 maestro tiene una licencia de residencia vigente y está trabajando para obtener la certificación.

18 de nuestra facultad tienen maestrías (48.6%), 18 tienen licencia en al menos 2 áreas (48.6%) y 7 tienen licencia en 3 áreas (18.9%).

Describa las estrategias que utilizará la PSU para eliminar cualquier inequidad, en caso de que exista alguna ahora o en el futuro.

Se pone especial énfasis en la contratación de profesores experimentados y altamente cualificados. Los administradores asisten a múltiples ferias de carreras universitarias y a la feria de trabajo de Charter School en busca de candidatos calificados. Los puestos disponibles se anuncian en nuestro sitio web, en varios sitios



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

universitarios a través de Handshake, con la Asociación de Escuelas Autónomas de Carolina del Norte y el sitio web de anuncios de empleo del Estado.

Para todos los maestros principiantes, ACS brinda capacitación y tutoría con énfasis en el rendimiento académico y el crecimiento socioemocional de todos los estudiantes. Nuestro Plan/Programa para maestros principiantes ubica a los maestros principiantes con maestros mentores experimentados que han sido capacitados para brindar apoyo a los maestros principiantes. Los Maestros Principiantes participan en reuniones mensuales donde el Coordinador de BT con el apoyo y orientación de la Administración brinda desarrollo profesional sobre temas relacionados con las necesidades de los Maestros Principiantes. La administración de ACS también distribuye maestros sin experiencia en los distintos niveles de grado para que trabajen con personal docente experimentado y efectivo. Al asignar tareas de enseñanza, la administración de ACS intenta limitar la cantidad de maestros sin experiencia en cada equipo de nivel de grado.

Describa cómo la PSU evaluará anualmente, como mínimo, los datos de experiencia y las estrategias enumeradas anteriormente.

Al considerar la colocación de maestros al comienzo de cada año escolar, la administración de ACS considera lo siguiente al tomar decisiones finales:

1. Experiencia docente
2. Eficacia docente
3. Áreas de licencia/certificación
4. Datos de la Encuesta -

ACS utilizará datos y consultas continuas con maestros principiantes para apoyar nuestro Programa de maestros principiantes. También estamos utilizando la Encuesta de condiciones laborales de maestros 21-22 que se realizó la primavera pasada.

El Director General, el Director, el Director de Currículo, el Decano de Estudiantes, el Consejero y el Coordinador de Maestros Principiantes de ACS encuestarán a todos los maestros principiantes al comienzo del año para determinar qué áreas de enseñanza les gustaría recibir y necesitan más apoyo. Solicitaremos comentarios de los maestros principiantes para determinar qué elementos de la sesión de capacitación fueron los más beneficiosos y las áreas que no fueron útiles o innecesarias, además de obtener información sobre qué tan bien están trabajando con su mentor.

Al considerar estos factores, la administración de ACS intenta hacer lo siguiente:



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

1. Equilibrar los equipos de nivel de grado con maestros experimentados y principiantes para garantizar la equidad en la instrucción.
2. Equilibrar los equipos de las materias con maestros experimentados y principiantes para garantizar la equidad en la instrucción.
3. Considere las personalidades y cree equipos que trabajarán y planificarán bien juntos para ser efectivos.

Para el año escolar 22-23, ACS tiene una combinación de educadores principiantes y experimentados en cada equipo de nivel de grado.

Eficacia del maestro

Describe las desigualdades que existen entre las escuelas.

Somos una escuela autónoma pública de Carolina del Norte y somos un sitio LEA. Actualmente, ACS tiene 37 miembros del personal docente de medio tiempo y de tiempo completo. Tenemos 25 maestros de educación general de tiempo completo, 3 maestros de niños excepcionales y 5 maestros especiales/electivos. 11 de nuestros maestros de tiempo completo son maestros principiantes. También contamos con 4 especialistas en intervención de medio tiempo que son maestros certificados. 32 de los 37 docentes están totalmente certificados y 5 tienen una licencia de residencia y están trabajando para obtener la certificación.

Como escuela, en general, superamos el crecimiento esperado. Todos nuestros subgrupos, negros (no hispanos), blancos (no hispanos), hispanos, económicamente desfavorecidos y estudiantes con discapacidades Alcanzaron el crecimiento esperado en matemáticas y lectura con nuestros estudiantes negros (no hispanos) Superando el crecimiento esperado en lectura de 3er grado y nuestro Estudiantes blancos (no hispanos) superando el crecimiento esperado en lectura de 4to grado.

Tenemos un maestro principiante (3ro a 5to) que cumplió con el crecimiento esperado, sin embargo, sus datos de evaluación escolar fueron más bajos que los de otros miembros del equipo. Este maestro no ha sido incluido en un plan de acción formal, pero se ha reunido con el equipo administrativo y está recibiendo apoyo y capacitación adicionales del decano de estudiantes, el director de currículo, su mentor y el equipo administrativo.

Actualmente, tenemos cinco maestros, K - 5, que no cumplieron con el crecimiento esperado basado en mClass (K - 3) y los EOG de NC (3º - 5º) que es 13.5%. De esos cinco maestros, el contrato de un maestro no se renovó y un maestro está en un Plan de Acción formal con metas y objetivos específicos. Este maestro está recibiendo orientación y apoyo adicionales debido a sus datos de desempeño 21-22, además de apoyo para el comportamiento y la gestión del aula.

Describe las estrategias que utilizará la PSU para eliminar cualquier inequidad, en caso de que exista alguna ahora o en el futuro.

Creemos que la causa principal por la que los 3 maestros de kínder no cumplieron con las expectativas de crecimiento se debe a la instrucción de nuestro currículo básico en fonética y conocimiento fonético. Por lo



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

tanto, en la primavera de 2022, solicitamos el apoyo de un consultor de alfabetización, Frankie Tucker, para comenzar a trabajar con nuestro personal. Este trabajo continuó durante todo el verano, hasta el otoño/invierno y continuará durante el resto de este año y el próximo. Creemos que este puede ser uno de los trabajos académicos más importantes que jamás haremos para nuestros estudiantes.

El consultor de alfabetización, Frankie Tucker, ha brindado capacitación y desarrollo profesional continuo de alfabetización para el equipo administrativo, nuestro director de currículo, nuestros maestros de aula, maestros especiales, maestros EL y nuestros intervencionistas de alfabetización. El consultor de alfabetización ha cubierto instrucción directa sobre fonética y conciencia fonémica, paredes de sonido y valles de vocales, lectura en voz alta, escritura compartida, alfabetización en grupos pequeños y completos e instrucción de lectura guiada. Durante el verano y principios del otoño, trabajó con el equipo de administración y los representantes de nivel de grado para tener un alcance y una secuencia de fonética y estudio de palabras del primer semestre basados en investigaciones, apropiados para el desarrollo y consistentes para que nuestros maestros comiencen a usar en agosto. Ella continúa trabajando en estrecha colaboración con nuestro equipo administrativo para ayudar a seleccionar el plan de estudios de alfabetización de toda la escuela, libros descifrables y evaluaciones para garantizar que nuestra instrucción básica satisfaga las necesidades de la mayoría de nuestros estudiantes.

Con la ayuda de Frankie, este otoño hemos reconfigurado el comité de fonética y estudio de palabras que incluye a nuestro director de currículo y al menos un maestro representante de cada nivel de grado. Este comité está trabajando actualmente para renovar nuestra instrucción básica de fonética y finalizar nuestro alcance y secuencia de fonética y estudio de palabras en toda la escuela, K - 5, para el resto del año.

ACS brinda a todos los maestros desarrollo profesional con énfasis en el rendimiento académico y nuestro plan de estudios socioemocional a través de prácticas de aula receptiva. Nuestras oportunidades de desarrollo profesional se brindan en función de los datos de la escuela, las observaciones de los maestros y las solicitudes de los maestros. Si un maestro tiene dificultades o es ineficaz, la administración de ACS trabajará con ese maestro para desarrollar un plan de acción con metas y objetivos que apoyen las áreas de crecimiento necesario. El Director de Currículo modelará lecciones e instrucción efectiva.

Si es necesario, la administración distribuirá a los maestros ineficaces en los distintos niveles de grado para garantizar que los estudiantes marginados no sean enseñados exclusivamente por maestros ineficaces. Al asignar tareas de enseñanza, la administración de ACS intentará limitar la cantidad de maestros ineficaces en cada equipo de nivel de grado. Si es necesario, la administración de ACS colocará a los maestros ineficaces en equipos con personal docente experimentado y eficaz.

Describe cómo la PSU evaluará anualmente, como mínimo, los datos de efectividad y las estrategias enumeradas anteriormente.



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

Al considerar la colocación de maestros al comienzo de cada año escolar, el equipo de administración de ACS considera lo siguiente al tomar decisiones finales:

1. Experiencia docente
2. La eficacia del maestro como se demuestra a través de
 - a. Observaciones y evaluaciones de maestros
 - b. Lectura de datos (mClass, BOG y EOG)
 - c. Datos de Matemáticas (Evaluaciones de Matemáticas K-2, Verificaciones de Matemáticas de Carolina del Norte y EOG)
 - d. datos EVAAS
 - e. Datos de gestión del comportamiento/aula
3. Áreas de licencia/certificación

Al considerar estos factores, el equipo de administración de ACS intenta hacer lo siguiente:

1. Equilibrar los equipos de nivel de grado con maestros experimentados y principiantes para garantizar la equidad en la instrucción.
2. Equilibrar los niveles de eficacia docente en los equipos
3. Considere las personalidades y cree equipos que trabajarán y planificarán bien juntos para ser efectivos.

Para el año escolar 22-23, ACS tiene una combinación de educadores principiantes y experimentados en cada equipo de nivel de grado.

Las evaluaciones BOY se dan en Lectura, Escritura, Matemáticas y Ciencias para obtener una línea de base para luego medir el progreso y el crecimiento. CHICO se revisan los datos de evaluación. El director desarrolla una presentación de diapositivas y comparte datos con el personal para analizar las metas, el progreso y los próximos pasos de toda la escuela. Los datos de evaluación de BOY son revisados y analizados por el equipo administrativo y los maestros para determinar las brechas y los próximos pasos; Se comparte con el Equipo de Mejoramiento Escolar; Equipo de liderazgo; y la Junta Directiva para obtener retroalimentación. Lo mismo se hace con los datos MOY. En MOY también se analiza el crecimiento y el progreso.

En EOY, los datos de EOG se revisan con el equipo de administración; Equipo de Mejoramiento Escolar; Equipo de liderazgo; y la Junta Directiva para determinar las brechas y obtener retroalimentación.

A lo largo del año escolar, como mínimo, una vez al mes, todos los maestros de nivel de grado, maestros de EC y especialistas en intervención tienen tiempo para actualizar los datos en el tablero de datos de la lista maestra (hay uno por nivel de grado). La actualización de las pestañas de datos de las Listas Maestras se incluye en la agenda semanal de Currículo/Datos. Se reserva tiempo dentro de la reunión para hacer actualizaciones. Se establece una fecha límite y se comparte con los maestros sobre cuándo se deben actualizar y revisar todos los datos.



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

Una vez al mes, se reserva tiempo para que los maestros de nivel de grado se reúnan con intervencionistas de Título 1 para hablar sobre los estudiantes: progreso, datos, próximos pasos, estudiantes emocionantes y referencias de EC. Si se necesitan cambios en los grupos de intervencionistas, todos los maestros comparten su opinión.

Participación de los interesados

Describa cómo las partes interesadas internas y externas participarán en el proceso de planificación de la equidad. Enumere las fechas de las reuniones o eventos en los que las partes interesadas discutieron el desarrollo, la revisión y la evaluación del Plan de Equidad.

Las evaluaciones BOY se administran en Lectura, Escritura, Matemáticas y Ciencias para obtener una referencia. Los resultados se comunican a las partes interesadas. A lo largo del año escolar, se llevan a cabo reuniones semanales de currículo/datos con cada equipo de nivel de grado, el equipo de EC, el equipo de especialidades y el equipo de intervención para analizar las mejores prácticas, los datos y los próximos pasos para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes. El trabajador social de la escuela asiste a las reuniones de currículo/datos una vez al mes para ayudar con problemas de asistencia, inquietudes de McKinney-Vento (personas sin hogar), etc. Todos los maestros de nivel de grado, maestros de EC y especialistas en intervención tienen tiempo para actualizar los datos en la lista maestra de datos. panel de control (hay uno por nivel de grado). Una vez al mes, los maestros de nivel de grado se reúnen con intervencionistas de Título 1 para analizar el progreso de los estudiantes, los datos, los próximos pasos, los estudiantes que salen del programa y las referencias de EC. Cuando los estudiantes salen de las intervenciones del Título 1, el maestro y los cuidadores reciben una encuesta de salida para discutir el programa, esto ayudará a hacer ajustes a las intervenciones para maximizar el éxito de los estudiantes.

A mediados de agosto, se envió una invitación para el Evento Familiar y la Información Anual de las Partes Interesadas del Título I a todas las partes interesadas en inglés y español a través de un boletín semanal, un volante por correo electrónico, un volante impreso y una publicación en Facebook. El evento se ofrece dos veces, una por la mañana y otra por la tarde a fines de agosto. En la invitación al evento, se proporciona un enlace de formulario de Google para que las familias conozcan nuestro Programa Título I, Plan de equidad, Política de participación de padres y familias y una oportunidad para que las familias brinden comentarios. En septiembre, se ofrecen conferencias de padres y maestros a todas las familias: los maestros revisan y discuten los datos de los estudiantes; éxitos; crecimiento; inquietudes, etc. Los padres y maestros también discuten y firman el Pacto de Padres y Estudiantes. Durante la reunión del Equipo de Mejoramiento Escolar de octubre, se analiza la revisión inicial del Plan de Equidad y la Participación de los Padres junto con la revisión de los datos, con aportes de las partes interesadas, en busca de brechas de equidad. Cuando el SIT se reúna nuevamente en noviembre, se les entregarán los resultados de la auditoría del Título I, el plan de equidad y la política de PFE para que los revisen y hagan recomendaciones de cambios en la reunión del SIT de diciembre.



PLAN DE EQUIDAD ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE ALAMANCE

En la reunión SIT de diciembre, el equipo discutirá, revisará y hará recomendaciones para cualquier cambio, etc., al Plan de Equidad y la Política PFE.

En diciembre, el Director de Currículo y un Especialista en Intervención coordinarán y programarán una reunión en diciembre con el Coordinador de Head Start de RCS para discutir el currículo de ACS, el programa y las transiciones de Pre-K a K.

En enero, se enviará un formulario de invitación y reserva para el recorrido de ACS a todas las familias de RCS Head Start para que puedan asistir a una sesión informativa especial de jardín de infantes y un recorrido escolar para aprender sobre nuestro plan de estudios, misión, servicios, etc. de ACS.

Las evaluaciones MOY se dan en Lectura, Escritura, Matemáticas y Ciencias para ver el progreso y el crecimiento. Los informes se comparten con las familias y otras partes interesadas. Siguiendo los datos de MOY, las conferencias de padres y maestros se ofrecen a todas las familias: los maestros revisan y discuten los datos de los estudiantes; éxitos; crecimiento; inquietudes, etc. durante las conferencias. Todas las familias de RCS Head Start que estén interesadas en solicitar la admisión al jardín de infantes en ACS pueden asistir a la sesión informativa especial de jardín de infantes y al recorrido escolar para visitar la escuela y aprender sobre nuestro plan de estudios, misión, servicios, etc. de ACS durante el mes de febrero.

En el Paquete de registro de ACS para familias admitidas, se les pide a los padres que indiquen si su hijo asistió a un programa Head Start Pre-K; si son CE; y/o su estado de vivienda McKinney-Vento.

En marzo, se crea y se envía un formulario de interés a las familias actuales y nuevas acerca de asistir a Coyote Connections: ACS Family Night. Este evento proporciona información, apoyo y recursos a las familias actuales y futuras. El evento se divide en sesiones informativas y se pide a las familias para seleccionar las sesiones a las que más les interese asistir. El equipo administrativo desarrolla y se prepara para Coyote Connections: ACS Family Night for Current and New Families que tendrá lugar en abril. Las evaluaciones EOY se dan en Lectura, Escritura, Matemáticas y Ciencias para ver el progreso y el crecimiento a medida que el año escolar llega a su fin.

Durante mayo y julio, el equipo administrativo extrae fuentes de datos relacionadas con la inscripción de estudiantes de EDS, EC y minorías, y revisa los datos de los maestros principiantes y los maestros de carrera, lo que determina la efectividad para revisar/determinar las listas de clase y realiza los cambios necesarios. Durante este tiempo, se crean y comparten con las partes interesadas correspondientes un calendario de pruebas y fechas importantes de recopilación de datos. Durante junio y julio, el administrador revisará los datos de EOY/EOG con las partes interesadas en busca de brechas de equidad y planificará el PD apropiado del personal para el próximo año escolar.