

## Campus Turnaround Plan

<b>District Name:</b>	Hays CISD	<b>County-District Campus Number (CDCN):</b>	105906109
<b>Campus Name:</b>	Hemphill Elementary	<b>Grades Served:</b>	PreK-5th

### Stakeholders Responsible for Campus Turnaround Plan Development:

Name:	Role:
Michael McKie	Former Superintendent
Elaine Howard	Chief Human Resources Officer

### Campus Administrative Team

Please complete the following information for all members of the campus administrative team (including principal, principal's supervisor, assistant principals, any campus-embedded instructional coaches, and any other administrative staff responsible for the implementation of the plan presented here.

Name:	Current Role:
Alejandro Góngora	Assistant Superintendent of Elementary Schools
Cynthia Vasquez	Principal
Jennifer Gonzalez, Amanda Muro	Assistant Principals
Tricia Martinez, Maria Ortega-Aguilar, Marianella Garza	Instructional Coaches
Trinidad San Miguel	Professional Service Provider

### Historical Narrative and Campus Vision

Include a historical narrative that succinctly describes the history of the campus that has led to under performance. Use the problem statements identified during the systemic data analysis to frame the narrative. Do not exceed 3000 characters.

HES le abrió las puertas a la comunidad para el año escolar 2000-2001 y ha tenido 6 directores diferentes desde ese momento. En los últimos 5 años, ha habido 3 directores diferentes. Históricamente, HES ha tenido una población estudiantil consistente. Desde el inicio de STAAR en la primavera de 2012, la inscripción general de estudiantes en HES ha sido superior a 800 EE-5th alumnos. Durante este mismo lapso de tiempo, HES ha tenido un alto % de alumnos en desventaja económica (rango de 86% -93%) y población que aprende inglés (rango de 58% -66%). Con respecto a las calificaciones estatales de responsabilidad basadas en el desempeño de STAAR, HES recibió una calificación de responsabilidad estatal de Met Standard de 12-13 a 14-15. Al observar el % global de aprobación de todas las pruebas durante los tres años HES logró estandard, los % de aprobación fueron los siguientes: 12-13 63%, 13-14 57%, 14-15 57%. Sin embargo, con base en los resultados de STAAR del año 15-16 y 16-17, el porcentaje global de aprobados de todas las pruebas disminuyó al 48% y al 44%. Se encontró un patrón similar en porcentajes de aprobación en Lectura, Matemáticas, Escritura y Ciencia. Desde 2012-2013 hasta 16-17, los % de aprobación de lectura han sido del 65%, 64%, 62%, 48% y 45%. Matemáticas han sido 69%, 57%, no disponible, 50% y 49%. Escritura han sido 45%, 42%, 43%, 40% y 23%. Ciencias han sido 61%, 55%, 58%, 51% y 46%. Debido a la disminución en puntajes y los resultados del año escolar 15-16, HES ingresó al año 16-17 como un plantel de Mejoramiento Año 1 debido a que no cumplió con los estándares en los Índices 1, 2 y 3 (se cumplió el Índice 4 ) Después de los resultados de STAAR del año escolar 16-17, HES ingresó al año 17-18 como un plantel de Mejoramiento del año 2 debido a que no cumplió con los estándares en los índices 1, 3 y 4 (se cumplió el índice 2). Con base en el análisis sistémico de datos, el nuevo Equipo de Mejoramiento del Campus identificó tres declaraciones de problemas. Los enunciados del problema se centran en el rendimiento de la lectura para alumnos económicamente desfavorecidos, alumnos que aprenden inglés y alumnos hispanos. La primera afirmación del problema demuestra que los alumnos económicamente desfavorecidos tenían una tasa de aprobación del 42% en lectura en 2017. Esta fue una disminución con respecto a los dos años anteriores, donde los alumnos con desventajas económicas tuvieron una tasa de aprobación del 48% en 2016 y del 61% en 2015. El segundo enunciado del problema se enfoca en el rendimiento de ELL en el Dominio 2. Los alumnos que son ELL tuvieron un 56% de alumnos que alcanzaron o superaron el progreso en el dominio 2 en general. Esta fue una mejora con respecto a los dos años previos, en los que hubo una tasa general de aprobados del 39% en 2016 y del 44% en 2015. El enunciado del problema 3 se centra en la tasa de aprobación de los alumnos hispanos en lectura. Los alumnos que son hispanos tuvieron una tasa de aprobación del 44% en 2017 lectura. Esta fue una disminución con respecto a los dos años anteriores, donde las tasas de aprobación fueron del 47% en 2016 y del 62% en 2015.

Include the campus vision.

Nuestra visión es capacitar a los alumnos para que se conviertan en líderes académicamente exitosos e implacables. Declaraciones de valor (quiero que seamos ...) ¡Quiero que seamos INSPIRADORES! ¡Quiero que seamos NUTRIENTES! ¡Quiero que seamos COLABORATIVOS! ¡Quiero que seamos INMENSOS! Los valores centrales son Respetar a todos los alumnos, Estudiantes primero, Abogado, Valor.

### Needs Summary and Turnaround Plan

**Systemic Root Cause(s):** Describe the systemic root cause that has led to low student performance.

Al final del año escolar 2016-2017, el distrito y la mesa ejecutiva tomaron medidas preventivas en base a los resultados preliminares de STAAR en previsión de la Mejora requerida del año 2 al reasignar el director de dos años y reasignar un director de un campus dentro del distrito que había tenido éxito en su escuela anterior a través de la implementación de sistemas que se enfocan en la construcción de capacidad de instrucción, la toma de decisiones basadas en datos, el aprendizaje social y emocional y la participación de los padres. El distrito abrió todos los puestos de personal en HES, donde el personal tuvo que volver a presentar una solicitud o los miembros del personal en otros campus podrían solicitar ser parte de HES para el año escolar 2017-2018. Se aprobó una estructura de estipendios que proporcionaría \$ 1,500 al personal profesional y \$ 500 al personal paraprofesional / auxiliar por el tiempo adicional y el esfuerzo necesarios para ayudar a los estudiantes de HES a tener éxito. El distrito proporcionó un subdirector adicional que permite un total de dos subdirectores en HES. El distrito también proporcionó un entrenador de instrucción adicional y un maestro de intervención en lugar de un Administrador del Plan de Transformación para brindar apoyo adicional en el área primaria de alfabetización. Por último, el distrito cambió el Coordinador de Distrito para la Mejora Escolar (DCSI) y el Proveedor de Servicios Profesionales (PSP). Con el nuevo Equipo de Mejoramiento del Campus, el entrenamiento sistémico de análisis de causa raíz se llevó a cabo como parte del proceso TAIS. Se identificaron las siguientes tres causas principales sistémicas: 1. Eficacia del liderazgo: falta de colaboración en toda la escuela. 2. Mayor tiempo de aprendizaje: falta de planificación con propósito para nuestros estudiantes ELL. 3. Calidad del maestro: falta de una verdadera comprensión de TEKS, biblioteca estándar, de especificidad y alfabetización con libros bilingües.

**Turnaround Strategy:** *Describe your approach to resolve the systemic root cause and improve student outcomes.*

Como resultado de las declaraciones de problemas identificados y las causas raíz sistémicas, el Equipo de Mejoramiento del Campus ha identificado estrategias clave para mejorar los resultados de los estudiantes. El primero es establecer un sistema efectivo de monitoreo en todo el campus que incluye establecer procesos para muros de datos, revisión de planes de lecciones, reuniones de PLC que incluyen conversaciones de datos, análisis de muestras de trabajo de los estudiantes, viajes de aprendizaje y Respuesta a la Intervención y planificación de equipo usando Smarter planificación. La segunda estrategia se enfoca en la implementación de estrategias de diferenciación en todas las áreas de contenido para todos los estudiantes a través del aprendizaje mixto, las estaciones de justificación, el laboratorio de idiomas y las estrategias de instrucción de Lead4ward y ELlevation. Por último, el campus se centra en la implementación de componentes de alfabetización equilibrada con la fidelidad apoyada a través del desarrollo profesional, establecimiento de metas y PLC. El objetivo es crear una base sólida a través de estas estrategias para la sostenibilidad a corto y largo plazo en todos los niveles para todos los estudiantes.

**Outcome:** *Describe how the turnaround strategy will help the campus achieve its vision.*

Con la nueva visión del campus en Hemphill Elementary School centrada en capacitar a los estudiantes para que se conviertan en líderes académicamente exitosos e implacables, se pone énfasis en cambiar el comportamiento de los adultos para impactar positivamente a los estudiantes no solo en HES sino en su secundaria y preparatoria. Un PLC estructurado donde la 1ra y 3ra semana se enfoca en las cuatro preguntas esenciales de Richard Dufour, la segunda semana es viajes de aprendizaje donde los niveles de grado visitan otros niveles de grado con un enfoque específico, y la 4ta semana se enfoca en RtI basado en datos estudiantiles, maestro la capacidad a través de la colaboración se incrementa a través del desarrollo profesional integrado. Esto afectará la parte académica exitosa de la declaración de visión. Los entrenadores de instrucción del campus y la administración están involucrados en apoyar a los maestros con la planificación durante los PLC, durante el día de instrucción y después de la escuela. Estos tiempos de planificación tendrán un impacto en todos los estudiantes, especialmente en el alto porcentaje de estudiantes del idioma inglés en HES, maximizando cada minuto durante el día de instrucción. Por último, con énfasis en establecer y reforzar los sistemas de monitoreo y desarrollo profesional en las áreas de comprensión de los estándares, instrucción de nivel 1 en lectoescritura y diferenciación, el campus se compromete a lograr una meta de 7 de cada 10 estudiantes leerán a nivel o arriba para el final del año escolar. Esto se traducirá en sus porcentajes de aprobados STAAR de 2018 de Lectura 55%, Matemáticas 60%, Escritura 33% y Ciencias 60%, que son mejoras en comparación con los resultados de STAAR 2016-2017. Empoderar a los estudiantes para que sean líderes implacables se logrará mediante el trabajo continuo de los campus en las 7 formas de pensar. 7 Mindsets es una plataforma integral para enseñar el aprendizaje socioemocional que enfatiza las siguientes mentalidades: Todo es posible, Pasión primero, Estamos conectados, 100% responsable, Actitud de gratitud, Vivir para dar y El tiempo es ahora. Junto con el énfasis académico, HES está listo para poner su visión en práctica para que todo el personal, los estudiantes y los padres sean exitosos e implacables.

**Annual Goals:** *to be completed upon receipt of 2018 preliminary rating*

TBD

**Processes/Procedures:** *What processes, procedures, and policies are needed to ensure that the turnaround initiative will be implemented effectively?*

En relación con las estrategias de transformación, el primer proceso que se implementó fue un PLC estructurado. La primera y la tercera semana del mes se centran en los datos, las muestras de trabajo de los alumnos, el intercambio de ideas y la creación de capacidades facilitadas por los entrenadores, la administración y los maestros a través de las 4 preguntas esenciales de Richard Dufour. La segunda semana del mes es para que los maestros visiten otras clases con un enfoque específico. La escuela está implementando estrategias Lead4ward y, a través de esto, tienen un enfoque mensual. La 4ª semana del mes se centra en RtI. El proceso RtI en el campus anteriormente no era tan constante como se necesitaba, por lo que el liderazgo ha integrado esto en sus PLC. Esto lleva a la colaboración, el desarrollo de capacidades y las conversaciones basadas en datos. Las observaciones y retroalimentaciones semanales en el aula son otro proceso que se está monitoreando este año y que está alineado con los dominios CIP, TIP y T-TESS. El desarrollo profesional enfocado en las áreas de estrategias de Aprendices del Idioma Inglés, apoyos designados para estudiantes ELL, SPED y 504, proceso de RtI y componentes de alfabetización equilibrada estarán en curso durante todo el año. ESC 13 realizó una visita de Mapping a Pathway to Student Success (MAPSS) para proporcionar comentarios sobre los sistemas de todo el campus al CIT. El proceso de MAPSS incluyó entrevistas de estudiantes y personal, visitas al aula, encuestas al personal y padres y una revisión de los datos. El informe se cumplió y se entregó en diciembre de 2017 para que el equipo administrativo de la escuela lo revise y lo comparta en enero de 2018.

**Only the following columns need to be completed prior to being ordered to implement the turnaround plan: Activity, Timeline, Person(s) Responsible.**

Processes and Procedures Implementation	Activity (Actions/Processes)	Timeline	Person(s) Responsible	Resources	Expected Outcomes (Goal/Target)	Results (Outcomes/Data)	Status	Next Steps
<b>Short-Term:</b> (training, acquisition of new skills)	PLC purpose, structure training	August/Sept 2017	Administration				Select	
	Lead4ward, RtI, ELlevation training	August/Sept/Nov 2017	District Directors				Select	
	MAPSS Visit	Oct-17	ESC 13				Select	

							Select	
<b>Intermediate: (Implementation)</b>	Ongoing PLCs weekly	September-May 2017	Instructional Coaches				Select	
	Balanced Literacy support	September-May 2017	Instructional Coaches				Select	
	Writing Consultant	November 2017-January 2018	Instructional Coaches				Select	
	Walkthroughs	September-May 2017	Administration				Select	
<b>Long-Term: (Results)</b>	Improvement in all 3 Domains	May/June 2018	Administration				Select	
	Improvement in reading levels	May/June 2018	Teachers				Select	

<b>Processes/Procedures Implementation Status:</b>	<b>Check in date: &lt;enter date&gt;</b>	<Enter Text>
<b>Processes/Procedures Implementation Status:</b>	<b>Check in date: &lt;enter date&gt;</b>	<Enter Text>
<b>Processes/Procedures Implementation Status:</b>	<b>Check in date: &lt;enter date&gt;</b>	<Enter Text>
<b>Processes/Procedures Implementation Status:</b>	<b>Check in date: &lt;enter date&gt;</b>	<Enter Text>

**Organizational Structure: How will you eliminate barriers to improvement, redefine staff roles and responsibilities as necessary, and empower staff to be responsive in support of the turnaround initiative?**

En mayo de 2017, el distrito y la mesa ejecutiva reestructuraron el liderazgo y el personal de la escuela. El equipo administrativo anterior fue reasignado y un nuevo equipo administrativo fue llevado a HES para reestructurar la escuela. Todo el personal tuvo que volver a solicitar puestos en HES y la nueva directora, con el apoyo de Recursos Humanos, se entrevistó y decidió qué personal estaría en HES para el año escolar 2017-2018. El distrito aprobó un segundo subdirector para ayudar a la directora con la visión y la misión de la escuela, incluida la delegación de responsabilidades a cada administrador. Con la adición de un segundo subdirector, las observaciones de T-TESS se enfocaron en el otoño con una finalización al final del 1er semestre. Para ayudar con los PLC y desarrollar la capacidad de instrucción, el distrito aprobó un instructor instructivo adicional que aumentó el número a 3. Con las necesidades de alfabetización de los estudiantes en la escuela, el distrito aprobó 1 intervencionista adicional que permitió la implementación de un laboratorio para alumnos ELL de grado que carecen de una base en su segundo idioma. Como una forma de reclutar maestros para HES, el distrito aprobó una estructura de estipendios de \$ 1,500 para profesionales y \$ 500 para paraprofesionales / personal auxiliar. Este estipendio también sirve como compensación por el tiempo adicional necesario para la planificación de la lección y el apoyo del alumno. A solicitud del nuevo director, la plantilla del plan de lección de todo el distrito será ajustada por la administración a partir de la primavera de 2018 que se alineará estrechamente con el trabajo que se está realizando con Lead4ward. Por último, la administración actualiza al personal sobre el progreso del TIP con frecuencia y celebra el progreso que se está realizando.

**Only the following columns need to be completed prior to being ordered to implement the turnaround plan: Activity, Timeline, Person(s) Responsible.**

<b>Organizational Structure Implementation</b>	<b>Activity (Actions/Processes)</b>	<b>Timeline</b>	<b>Person(s) Responsible</b>	<b>Resources</b>	<b>Expected Outcomes (Goal/Target)</b>	<b>Results (Outcomes/Data)</b>	<b>Status</b>	<b>Next Steps</b>
<b>Short-Term: (training, acquisition of new skills)</b>	Campus restructure	May 2017-August 2017	Interim Superintendent				Select	
	Turnaround Campus Stipend	Jun-17	Human Resources				Select	
							Select	
<b>Intermediate: (Implementation)</b>	T-TESS Completions	September-December 2017	Administration				Select	
	Adjustment to Lesson Plan template	January-May 2018	Administration				Select	
	Language Lab	October 2017-May 2018	Interventionists				Select	
<b>Long-Term: (Results)</b>	Improvement in all 3 Domains	May/June 2018	Administration				Select	
							Select	

<b>Organizational Structure Implementation Status:</b>	<b>Check in date: &lt;enter date&gt;</b>	<Enter Text>
--	--	--------------

<b>Organizational Structure Implementation Status:</b>	<b>Check in date:</b> <enter date>	<Enter Text>
<b>Organizational Structure Implementation Status:</b>	<b>Check in date:</b> <enter date>	<Enter Text>
<b>Organizational Structure Implementation Status:</b>	<b>Check in date:</b> <enter date>	<Enter Text>

**Capacity and Resources:** Describe the staff, training, and resources that are required to implement the plan. (Specify any new full time employees as a result of the initiative. Describe how personnel resources are different from the previous school year.)

Como resultado de la aproximación proactiva del distrito a las necesidades del campus, un segundo subdirector, un instructor instructivo adicional y un interventor adicional fueron aprobados para cumplir con las necesidades del plan de reestructuración. El segundo subdirector es una continuación de 2016-2017, sin embargo, los roles y las responsabilidades se han identificado claramente. El intervencionista adicional agrega un tercero, que es diferente de 2016-2017 donde hubo 2. El intervencionista adicional agrega un segundo más un asistente de instrucción que es similar a 2016-2017. Es importante tener en cuenta que, en lugar de un administrador del plan de reestructuración, como se discutió anteriormente en mayo de 2017, el distrito aprobó el instructor de instrucción adicional y el intervencionista para ayudar con las estrategias de todo el campus y el apoyo estudiantil. Con un nuevo DCSI, PSP y el nuevo Equipo de Mejoramiento del Campus (CIT), ESC 13 proporcionó capacitación sobre el proceso TAIS. El DCSIS y el PSP se reúnen dos veces al mes con el CIT para monitorear activamente el TIP, realizar recorridos en clase, revisar datos, cambiar el entrenamiento de ESC 13 y brindar apoyo al director.

**Only the following columns need to be completed prior to being ordered to implement the turnaround plan: Activity, Timeline, Person(s) Responsible.**

<b>Capacity and Resources Implementation</b>	<b>Activity</b> <i>(Actions/Processes)</i>	<b>Timeline</b>	<b>Person(s) Responsible</b>	<b>Resources</b>	<b>Expected Outcomes</b> <i>(Goal/Target)</i>	<b>Results</b> <i>(Outcomes/Data)</i>	<b>Status</b>	<b>Next Steps</b>
<b>Short-Term:</b> <i>(training, acquisition of new skills)</i>	New DCSI and PSP	Aug-17	Interim Superintendent				Select	
	Additional assistant principal, instructional coach, interventionist	Aug-17	Human Resources				Select	
	Training on TAIS process	August/Sept 2017	ESC 13				Select	
	Priority grant funds	Nov-17	Federal Programs Director				Select	
<b>Intermediate:</b> <i>(Implementation)</i>	CIT meetings/trainings	September-May 2017	DCSI & PSP				Select	
	Purchase of classroom and campus literacy materials	Decemebr 2017	Administration				Select	
							Select	
<b>Long-Term:</b> <i>(Results)</i>	Improvement in all 3 Domains	May/June 2018	Administration				Select	
							Select	

<b>Capacity and Resources Implementation Status:</b>	<b>Check in date:</b> <enter date>	<Enter Text>
<b>Capacity and Resources Implementation Status:</b>	<b>Check in date:</b> <enter date>	<Enter Text>
<b>Capacity and Resources Implementation Status:</b>	<b>Check in date:</b> <enter date>	<Enter Text>
<b>Capacity and Resources Implementation Status:</b>	<b>Check in date:</b> <enter date>	<Enter Text>

**Communications:** How will you communicate a shared and clear vision for the turnaround initiative that results in a collaborative effort toward student success?

En mayo de 2017, Recursos Humanos comunicó al consejo de administración y al personal el plan de reestructuración que se iba a implementar. Recursos Humanos y el Presidente de la Mesa Ejecutiva de Hays CISD se reunieron con maestros y padres con respecto a los cambios. A fines de junio de 2017, Recursos Humanos y el nuevo director de la escuela se comunicaron con el personal para sus asignaciones para el año escolar 2017-2018. La comunidad fue notificada de los cambios durante el verano y la nueva directora celebró la Noche de Conocer al Maestro y otros eventos para padres para comunicar el plan. Como parte del proceso MAPSS, el personal y los padres tuvieron la oportunidad de dar su opinión sobre el campus. Se realizarán teleconferencias coordinadas con la escuela del distrito, la TEA y ESC 13 para garantizar la colaboración. El Plan de reestructuración se publicará para que todas las partes interesadas puedan verlo y brindar su opinión durante 30 días antes de que la Mesa Ejecutiva y el Comisario de Tejas tome medidas en enero de 2019.

**Only the following columns need to be completed prior to being ordered to implement the turnaround plan: Activity, Timeline, Person(s) Responsible.**

Communication Implementation	Activity (Actions/Processes)	Timeline	Person(s) Responsible	Resources	Expected Outcomes (Goal/Target)	Results (Outcomes/Data)	Status	Next Steps
<b>Short-Term:</b> (training, acquisition of new skills)	TIP Information Night	Oct-17	DCSI				Select	
	MAPSS Staff and Parent Survey	October/November 2017	ESC 13				Select	
							Select	
							Select	
<b>Intermediate:</b> (Implementation)	TIP Communication	September-May 2017	Administrator				Select	
	Turnaround Plan Communication	December 2017- January 2018	DCSI				Select	
	Coordinated Conference Calls	September-May 2017	TEA				Select	
							Select	
<b>Long-Term:</b> (Results)	Improvement in all 3 Domains	May/June 2018					Select	
							Select	

**Communication Implementation Status:**

**Check in date:**  
<enter date>

<Enter Text>

**Communication Implementation Status:**

**Check in date:**  
<enter date>

<Enter Text>

**Communication Implementation Status:**

**Check in date:**  
<enter date>

<Enter Text>

**Communication Implementation Status:**

**Check in date:**  
<enter date>

<Enter Text>

**How will you allocate campus and district funds for this initiative?**

Category	Amount	Description
Payroll	\$317,600	Additional Assistant Principal, Additional instructional Coach, Additional Interventionist, Turnaround Campus stipends, Substitutes, PSP Fees
Professional Development	17,909	7 Mindsets, Writing Consultant, TAHPERD, TABE, ESC 13
Supplies and Materials	198,548	Literacy Library, Classroom Libraries, instructional materials, general supplies
Other Operating Cost	9,000	Travel/Fees, PSP Travel costs, MAPSS
Capital Outlay	\$0.00	

**In the boxes below, identify elements of the plan that address each Critical Success Factor (CSF).**

<p><b>CSF 1: Coherent Curriculum and Assessment</b></p>	<p>El campus sigue nuestro currículo garantizado y viable TEKS Resource System. Además de los exámenes provisionales de 9 semanas de todo el distrito de 2° a 5°, HES está creando y administrando evaluaciones comunes a intervalos frecuentes. El campus también proporcionará una prueba de versión STAAR a principios de la primavera de 2018. Después de cada examen, los maestros y los equipos administrativos revisan los datos para tomar decisiones basadas en datos. Los maestros presentarán sus datos a sus equipos y administración.</p>
<p><b>CSF 2: Leadership Effectiveness</b></p>	<p>El liderazgo ha creado sistemas intencionales de colaboración a través de Comunidades de Aprendizaje Profesional y oportunidades de reuniones después de la escuela. El liderazgo lidera con el ejemplo y es altamente visible en el campus como evidencia por medio de tutoriales y PLC y participación en la planificación. El liderazgo cambia el desarrollo profesional de TAIS y asiste al desarrollo profesional con el personal.</p>
<p><b>CSF 3: Teacher Quality</b></p>	<p>El distrito abrió todos los puestos al final del año escolar 2016-2017 y ofreció un estipendio Turnaround Campus para reclutar y retener al personal de alta calidad. El campus está invirtiendo en apoyar y desarrollar la capacidad docente a través de PLC semanales, desarrollo profesional y retroalimentación constante.</p>
<p><b>CSF 4: Family/Community Engagement</b></p>	<p>HES tiene un especialista de padres y Communities in Schools para ayudar con el compromiso de la familia / comunidad. Además, las noches familiares se han llevado a cabo y continuarán celebrándose para involucrar a los padres y la comunidad en el enfoque académico y social y emocional del campus. La comunicación se envía a los padres en inglés y español. El proceso MAPSS tuvo una encuesta para padres y el distrito enviará una encuesta de satisfacción para padres en la primavera de 2018.</p>
<p><b>CSF 5: School Climate and Culture</b></p>	<p>Con la reasignación de personal entrando en el año escolar 2017-2018, el clima y la cultura escolar han sido un énfasis. El liderazgo busca comentarios a menudo. Un ejemplo es un gramo de consenso que se llevó a cabo al principio y en la mitad del año, lo que permitió al personal dar su opinión sobre el clima del campus y la encuesta proporcionada por MAPSS. El equipo administrativo brinda golosinas y refuerzos positivos al personal. Están disponibles para el personal antes, durante y después de la escuela. Son una parte activa de los PLC y la planificación junto con el personal.</p>