

# Kết nối để Thành công

## Báo cáo Tham quan Địa điểm: Trường Tiểu học College View



**COLORADO**  
Department of Education

### Giới Thiệu

Trường Tiểu học College View, một trường Tiêu đề I thuộc Học khu Công lập Denver, phục vụ khoảng 300 học sinh từ cấp Mầm non ECE – lớp 5. Vào ngày 9 Tháng Năm 2023, Nhóm Thu thập Dữ liệu (DCT) từ khắp các phòng ban thuộc Sở Giáo dục Colorado (CDE) đã đến tham quan trường College View để hiểu sâu hơn và thiết lập cơ sở cho phương thức thực hành tại trường.

Trước đợt tham quan của CDE, nhân viên, phụ huynh và học sinh trường College View được mời tham gia trả lời ẩn danh các bản khảo sát ý kiến về các thủ tục và phương thức thực hành hiện tại. CDE đã nhận được và phân tích câu trả lời từ 22 phụ huynh và 31 nhân viên: 14 (45%) giáo viên và 17 (55%) nhân viên hướng dẫn giảng dạy, lãnh đạo và nhân viên hỗ trợ. Tổng cộng có 105 học sinh đã tham gia thực hiện khảo sát này, phần lớn đại diện cho học sinh từ lớp 3-lớp 5. Ngoài ra, DCT đã thực hiện chín cuộc phỏng vấn và bảy cuộc phỏng vấn nhóm tập trung với các nhà quản lý, giáo viên, nhân viên chuyên trách, nhân viên hỗ trợ và các nhóm học sinh, cũng như tiến hành năm đợt quan sát lớp học.

Dữ liệu thu thập được trong chuyến tham quan địa điểm này được sử dụng để xác định các thế mạnh và cơ hội của trường College View nhằm áp dụng các bài học rút ra từ nghiên cứu Các Trường Đạt Thành tích Cao (HAS) của Colorado (<http://www.cde.state.co.us/fedprograms/dper/evalrpts#has>). Các kết quả tìm được phù hợp với Bốn Lĩnh vực cho Mô hình Cải tiến Trường học Nhanh chóng của West Ed, gồm

(1) Lãnh đạo để Cải tiến Nhanh chóng, (2) Quản lý Tài năng, (3) Cải tổ Chuyển đổi Phương pháp Giảng dạy và (4) Chuyển đổi Văn hóa và Môi trường. CDE đã áp dụng và sửa đổi Bốn Lĩnh vực Cải thiện Trường học Nhanh chóng của WestEd để tạo ra Mô hình Cải thiện Trường học Nhanh chóng của Colorado (<https://www.cde.state.co.us/fourdomains>). Các đề xuất (trong phần chữ **in nghiêng, đậm**) được mô tả trong báo cáo này là dựa trên các chiến lược và phương thức thực hành do HAS thực hiện, phù hợp với các thế mạnh của College View và các lĩnh vực cần cải tiến được DCT ghi nhận.

Một nhóm từ College View sẽ tham quan một trong các trường HAS để tìm hiểu thêm về cách thức tiến hành các chiến lược nổi bật trong nghiên cứu HAS và xác định những chiến lược nào là thích hợp và phù hợp nhất với nhu cầu của College View. Các đề xuất sau đây, cùng với các bài học rút ra từ nghiên cứu HAS, từ chuyến thăm tới một trong những trường HAS và việc đánh giá nhu cầu gắn liền với kế hoạch toàn trường Tiêu đề I và/hoặc Kế hoạch Cải tiến Đồng bộ (UIP) của College View nên được sử dụng để phát triển kế hoạch thực hiện cho khoản trợ cấp của chương trình Connect for Success (Kết nối để Thành công - CFS). Một trong những ưu điểm được ghi nhận trong các trường HAS là mỗi trường ưu tiên tiến hành hai đến ba sáng kiến quan trọng mỗi năm. **Do đó, Trường College View nên chọn một hoặc hai khuyến nghị trong báo cáo này, phù hợp nhất với sứ mệnh, tầm nhìn và các ưu tiên hiện tại của mình để lập kế hoạch thực hiện CFS. Bằng cách thu nhỏ trọng tâm, College View sẽ có thể bảo đảm tiến hành vững chắc và nhất quán các sáng kiến đã lựa chọn.**

### **Các Thế mạnh của Trường sẽ Góp phần Thực hiện Thành công các Chiến lược HAS**

- Nhân viên cảm thấy tích cực và được hỗ trợ.
- Học sinh cảm thấy được chấp nhận và được đánh giá cao vì bản chất thực sự của các em.
- Lãnh đạo đã tạo cơ hội để nhân viên đảm nhận các vai trò lãnh đạo.
- Các nhóm thuộc từng cấp lớp họp mặt thường xuyên.
- “What I Need Time” (WIN) là chương trình dành riêng cho học sinh nhận hỗ trợ có mục tiêu.
- Nhà trường hợp tác với một số đối tác then chốt bên ngoài.

### **Khuyến nghị**

- Mở rộng và dành thời gian để thiết lập quan hệ giữa tất cả các nhân viên trong toàn bộ các cấp lớp.
- Thiết lập lại sứ mệnh, tầm nhìn và mục tiêu của College View, với việc tất cả các bên liên quan đóng vai trò đáng kể trong quá trình phát triển.
- Xây dựng phát triển dựa trên các hệ thống hiện tại để bảo đảm năng lực của nhân viên nhằm duy trì yêu cầu/kỳ vọng cao về hướng dẫn giảng dạy.
- Mở rộng các quy trình hiện tại để duy trì nhất quán các yêu cầu/kỳ vọng cao về hành vi đối với tất cả học sinh.
- Khuyến khích các nhân viên bán chuyên và nhân viên hỗ trợ giảng dạy khác tham gia vào các cơ hội học tập nghiệp vụ, để bảo đảm việc tiến hành hiệu quả các chiến lược về hành vi và giảng dạy.

### **Các Thế mạnh và Cơ hội của Trường để Thực hiện các Chiến lược Học được từ HAS**

#### ***Coi trọng Quan hệ***

Tầm quan trọng và giá trị quan điểm mà College View nhận định về các mối quan hệ, cộng đồng, sự hợp tác và tinh thần làm việc nhóm thường được nhấn mạnh là yếu tố then chốt dẫn đến thành công. Nhân viên đánh giá cao các lãnh đạo vững mạnh của College View cũng như nguyên tắc “mở cửa” của họ. Nhân viên cảm thấy họ được nhìn nhận, trân trọng và đánh giá cao, và họ có thể chân thật là chính mình và được trân trọng, biểu dương vì bản chất con người của họ. Phụ huynh thảo luận về bản chất chào đón, thân thiện của College View, cũng như nhiều chương trình đa dạng như chợ nông sản, lễ hội carnival, buổi cà phê cùng hiệu trưởng và rất nhiều sự kiện đa văn hóa. Các kết quả khảo sát ý kiến và phỏng vấn học sinh cho thấy quan hệ vững chắc giữa học sinh với giáo viên và nhân viên. Hầu hết 132 học sinh được khảo sát (94%) cảm thấy những người lớn tại trường quan tâm đến các em.

Mặc dù nhìn chung, nhân viên đánh giá cao và coi trọng ý thức hợp tác và cộng đồng, đặc biệt là giữa các nhóm cùng cấp lớp, nhưng họ rất muốn có thêm cơ hội để hợp tác theo

chiều dọc, trong toàn bộ các chuyên môn và vai trò. Bốn phần năm (80%) trong số 30 nhân viên đồng ý rằng việc hợp tác và đồng hoạch định có thể diễn ra thường xuyên giữa các giáo viên chương trình giáo dục thông thường trong toàn bộ các cấp lớp. Nhân viên College View rất hào hứng về số lượng đáng kể các nhân viên trở lại làm việc trong năm 2023-24 và cơ hội tiếp tục xây dựng quan hệ. Đặc biệt, các giáo viên trẻ và giáo viên mới của trường rất mong chờ được có thêm nhiều cơ hội có chủ đích để cùng tham gia và học hỏi từ những nhân viên kỳ cựu của College View.

HAS coi trọng và ưu tiên quan hệ giữa các lãnh đạo, giáo viên, nhân viên bán chuyên, các nhân viên khác với gia đình và học sinh. Thời gian và công sức được dành cho việc xây dựng và duy trì quan hệ vững chắc bằng cách tìm hiểu về cá nhân của nhau, kể cả về nền tảng văn hóa. Các lãnh đạo HAS bảo đảm mọi nhân viên (giáo viên mới, nhân viên bán chuyên, v.v...) có cơ hội được quan sát và học hỏi từ những tấm gương tiêu biểu, cũng như có cơ hội nhận được hỗ trợ cần thiết để thành công trong vai trò của họ. HAS cũng dành thời gian phát triển các mối quan hệ, kết nối các nhóm đã thành lập để phát huy ý thức cộng đồng trong toàn bộ tòa nhà trường học. ***DCT khuyến nghị rằng College View tiếp tục tập trung vào việc phát triển các mối quan hệ bền chặt. Tiếp tục xây dựng phát triển dựa trên các ưu điểm của nhân viên và cho phép tham quan các lớp học để giới thiệu các lĩnh vực chuyên môn và thúc đẩy các mối quan hệ đáng tin cậy trong toàn bộ khu trường.***

### ***Sử dụng Ngôn ngữ Chung để có Thông điệp Nhất quán về Tầm nhìn và Mục tiêu Ưu tiên trong Toàn Trường***

Nhân viên College View cùng thể hiện cam kết rõ ràng với các học sinh và gia đình các em. Hầu hết (95%) trong số 22 phụ huynh tham gia khảo sát đều đồng ý rằng việc học là ưu tiên tại College View. Việc phỏng vấn nhóm và nhóm trọng tâm thể hiện rõ quyết tâm chung để đáp ứng các nhu cầu học tập của mọi học sinh một cách hiệu quả. Tương tự, 94% trong số 31 nhân viên đồng ý rằng “nhiều” hoặc “tất cả/hầu hết” nhân viên đều có chung ý thức trách nhiệm và cam kết đối với việc cải thiện thành tích cho mọi học sinh, và 97% đồng ý rằng “nhiều” hoặc “tất cả/hầu hết” nhân viên đều có kỳ vọng cao đối với học sinh.

DCT được nghe các mục tiêu học thuật rõ ràng và việc thu nhận các nguồn tài nguyên có chủ đích (tức là quỹ tài trợ, quan hệ đối tác) để đạt được các mục tiêu từ lãnh đạo. Tuy nhiên, việc quan sát và các cuộc phỏng vấn thể hiện nhu cầu cần xác minh và củng cố các kỳ vọng của nhân viên xung quanh vấn đề thực hiện nhiều khoản trợ cấp và các sáng kiến khác của trường học và Học khu. Các kỳ vọng khác nhau đã gây ra sự hoang mang về việc cần làm gì và cần tiến hành ra sao. Chỉ ba phần tư (77%) trong số 26 nhân viên đồng ý rằng “nhiều” hoặc “tất cả/hầu hết” các giáo viên thường xuyên sử dụng bảng đánh giá, mẫu, và các danh sách đánh dấu. Mặc dù 87% trong số 30 nhân viên tham gia khảo sát nói rằng các lãnh đạo trường học bảo đảm rằng tất cả nhân viên đều được cho phép tham gia trong quá trình ra quyết định, DCT đã nghe được

rằng nhân viên cần được khuyến khích tham gia rõ ràng hơn trong quá trình ra quyết định để bảo đảm độ nhất quán của việc đưa ra thông điệp về các kỳ vọng trong toàn bộ các sáng kiến khác nhau. Việc này bao gồm việc gửi đi thông điệp liên quan đến cách thức các khoản tài trợ và quan hệ đối tác hỗ trợ như thế nào đối với nỗ lực gắn kết hướng tới các ưu tiên đã được thống nhất.

Việc triển khai thành công phụ thuộc vào việc giám sát và phản hồi nhất quán về các kỳ vọng và các công cụ chung để đảm bảo việc triển khai nhất quán. Về tần suất các nhà quản lý tham quan tất cả các lớp học để giám sát hiệu quả việc triển khai các chương trình hướng dẫn, một nửa (52%) trong số nhân viên 31 nói rằng “hàng tuần”, một phần tư (26%) nói “hàng tháng”, 19% nói “3-5 lần mỗi năm”, và 3% nói “1-2 lần mỗi năm”. Ngoài ra, 87% trong số 31 nhân viên đồng ý rằng việc học tập nghiệp vụ là “luôn luôn” (17.55%) hoặc “thường” (10.32%) được lựa chọn, giám sát, và đánh giá để bảo đảm việc này hỗ trợ các mục tiêu đã xác định và nâng cao mức hiệu quả của giáo viên; một số nói “đôi khi” (3) hoặc “hiếm khi” (1).

HAS đã thiết lập tầm nhìn và kỳ vọng rõ ràng, và thường xuyên và truyền đạt rõ ràng những điều này với tất cả các bên có lợi ích liên quan (học sinh, gia đình, giáo viên, nhân viên và lãnh đạo trường học). **Với hầu hết các nhân viên trở lại làm việc trong năm tới, College View có cơ hội tuyệt vời tiếp tục xây dựng năng lực cho nhân viên, làm rõ vai trò và trách nhiệm, và giám sát rõ ràng việc tiến hành các mục tiêu ưu tiên. DCT khuyến nghị rằng cách lãnh đạo College View nên hợp tác với tất cả nhân viên để thiết lập lại và truyền đạt các ưu tiên và mục tiêu chung, sau đó lập kế hoạch để bảo đảm việc tiến hành chất lượng. Việc làm rõ sẽ đặc biệt có giá trị khi lãnh đạo bảo đảm rằng các khoản trợ cấp và các quan hệ hợp tác không cạnh tranh với nhau, mà cùng hỗ trợ rõ ràng các nhu cầu và mục tiêu của trường.**

### ***Xây dựng phát triển dựa trên các Hệ thống Hiện tại để Bảo đảm các Kỳ vọng cao về mặt Hướng dẫn Giảng dạy cho Tất cả Học sinh***

College View có thời gian và nguồn lực đáng kể dành riêng cho việc tiến hành chương trình hướng dẫn cải tiến. DCT cũng lưu ý rằng các không gian học tập phải được thiết kế có chủ đích với các nguồn trợ giúp học tập liên quan được đăng/thông báo và tài liệu dễ dàng tiếp cận. Nhìn chung, ý kiến phản hồi của người hướng dẫn là không mang tính phán xét, và nhân viên có vẻ có quan hệ tốt với học sinh. Việc quan sát lớp học của DCT cho thấy có phương pháp hướng dẫn trực tiếp với ngôn ngữ hướng dẫn đúng chủ đề. Các cuộc phỏng vấn nhân viên nêu bật một vài thành công về hướng dẫn, đặc biệt là việc thực hiện khoản Tài trợ Đọc viết Sớm (ELG) và nguồn hỗ trợ của các cố vấn huấn luyện học tập trong việc bảo đảm các nhu cầu của học sinh được xác định và đáp ứng.

Mặc dù nhân viên rất tự hào và hào hứng về mức phát triển về mặt hướng dẫn giảng dạy này, nhưng đều đồng thuận rằng một số lĩnh vực cần được chú trọng hơn. Hầu hết 30 nhân viên đều đồng ý rằng “nhiều” hoặc “tất cả/hầu hết” giáo viên đều sử dụng nhiều chiến lược giảng dạy khác nhau để đáp ứng nhu cầu của riêng từng học sinh (90%) và giáo viên chịu trách nhiệm về thành tích của mọi học sinh và chương trình giảng dạy bảo đảm học sinh thông thạo các kỹ năng (đều 83%). Tuy nhiên, chỉ ba phần tư trong số 103 học sinh đồng ý rằng giáo viên thường xuyên động viên các em nỗ lực hết sức (78%) hoặc khiến cho việc học và các bài học trong lớp rất thú vị (75%). Chỉ 39% số học sinh báo cáo rằng các em thường biết được các em làm bài (tốt) như thế nào trong các bài thi hoặc các bài thi thử định khác. Khi xem xét các học sinh với các nhu cầu khác, chỉ một nửa (58%) trong số 31 nhân viên cảm thấy rằng chương trình dành cho học sinh khuyết tật trong lớp giáo dục thông thường là “tốt” hoặc “xuất sắc”. Dựa trên phỏng vấn và quan sát, DCT không chắc liệu College View có đang giúp học sinh EL chuẩn bị đầy đủ cho cấp học tiếp theo với phương pháp hướng dẫn rõ ràng, dẫn đến mức thông thạo Anh ngữ hay không.

Mặc dù các cuộc phỏng vấn nhân viên nêu bật mức độ hợp tác, như đã đề cập ở trên, nhưng nhân viên trường cũng bày tỏ mong muốn có thêm cơ hội để củng cố mối quan hệ và tiếp tục xây dựng lòng tin, cũng như tăng cường thực hiện nhất quán các chiến lược có tác động tích cực đến học sinh ở toàn bộ các cấp lớp và lĩnh vực môn học. Ngoài dữ liệu trong mục Coi Trọng Quan hệ ở trên, 79% trong số 29 nhân viên trả lời cho biết rằng giáo viên được cung cấp đủ thời gian để cùng soạn giáo án bài học/học phần với đồng nghiệp dạy cùng cấp lớp hoặc cùng môn học.

Các phương thức thực hành HAS bao gồm có và sử dụng các kỹ thuật và ngôn ngữ hướng dẫn chung. HAS có các phương thức thực hành phù hợp trong mọi môn học và cấp lớp nhằm nâng cao hiệu suất và mức hiệu quả của thời gian giảng dạy và thời gian trong lớp học. **DCT khuyến nghị rằng nhân viên College View nên có sự nhất trí trong toàn trường về phương thức hướng dẫn giảng dạy cũng như trong ngôn ngữ thực hiện. Cung cấp nhiều thời gian để nhân viên hợp tác với các nhóm cùng cấp lớp, theo chiều dọc và với các chuyên gia, để bảo đảm rằng phương pháp giảng dạy nhất quán, thú vị, phù hợp, yêu cầu cao và đáp ứng nhu cầu của học sinh. Các quan sát và hướng dẫn thường xuyên trong lớp học sẽ giúp bảo đảm việc thực hiện nhất quán và hỗ trợ phát triển các bước tiếp theo.**

## **Nhất quán Duy trì Yêu cầu/Kỳ vọng Cao về Hành vi**

Từ các cuộc phỏng vấn, nhóm trọng tâm và quan sát, DCT biết được rằng có một số hệ thống để hỗ trợ hành vi và sức khỏe tâm thần của học sinh. Một số nhân viên đã thảo luận về “HUB” như một công cụ hữu ích và nguồn thông tin quan trọng về trường học, bao gồm cả mẫu giới thiệu/chuyển hồ sơ báo cáo về hành vi. Nhân viên cũng đề cập rằng có hỗ trợ cho giáo viên trong các tình huống khi có các hành vi không mong muốn từ học sinh. Nhân viên cũng nói rằng các hệ thống được thiết lập để giải quyết vấn đề về hành vi không được tuân thủ một cách nhất quán. Lý do về việc không tiến hành nhất quán là không rõ ràng, nhưng một vài người cho rằng đó là do bề dày kinh nghiệm giảng dạy, thiếu kiến thức về các nguồn hỗ trợ, và các khác biệt về ý thức hệ. Chỉ ba phần tư (74%) trong số 31 nhân viên đồng ý rằng “nhiều” hoặc “tất cả/hầu hết” nhân viên củng cố một cách rõ ràng và nhất quán các kỳ vọng/yêu cầu về hành vi của học sinh. Phỏng vấn cũng cho biết không có hình thức xử phạt/hậu quả rõ ràng đối với học sinh, gây ra những thông điệp trái ngược và khiến nhân viên rất thất vọng. Học sinh cũng phản ánh về cách hành vi tác động đến cộng đồng; trong số 74 học sinh được hỏi (31 không trả lời), hai phần ba (68%) cảm thấy an toàn về mặt thể chất ở trường “thường xuyên” hoặc “luôn luôn” và một nửa (52%) trong số 103 cảm thấy an toàn về mặt cảm xúc ở trường “thường xuyên” hoặc “mọi lúc.”

Các kỳ vọng về hành vi được thể hiện rõ ràng trong toàn bộ các trường HAS và tất cả giáo viên đều tuân theo các quy tắc/quy định về hành vi và hậu quả giống nhau. Giáo viên HAS giải thích rằng ở các cấp lớp nhỏ hơn, các tuần đầu tiên của năm học là dành cho thiết lập các nề nếp trong lớp học và cùng xem xét các yêu cầu/kỳ vọng. Bởi vì những điều này nhất quán trong mọi cấp lớp, những học sinh trở lại tiếp tục học ở trường đều ý thức được các nề nếp và yêu cầu của lớp học và giúp chỉ bảo cho học sinh mới. ***DCT đề xuất xây dựng phát triển dựa trên cơ chế hành vi hiện tại và xem xét lại/xác định lại các giao thức về hành vi. Có yêu cầu kỳ vọng rõ ràng cho học sinh và nhiệm vụ cụ thể cho nhân viên khi ứng phó với hành vi của học sinh.***

***Thông qua việc thiết lập và tiến hành nhất quán các giao thức về hành vi trong suốt năm học, giáo viên sẽ biết cách phản hồi/ứng phó, cần liên lạc ai, và cách thức tiến hành với các biện pháp xử phạt/hậu quả đã được thỏa thuận từ trước. Ngoài ra, học sinh sẽ nhận ra các yêu cầu/kỳ vọng về hành vi và phải tuân theo những yêu cầu cao như nhau trong mọi không gian mà các em có mặt.***

## **Củng cố việc Sử dụng Nhân viên Hỗ trợ Hướng dẫn Giảng dạy**

DCT được biết rằng College View đã thiết lập và coi trọng mô hình “ cá nhân tự thiết lập”, trong đó có một vài thành viên tham gia. Tư duy này - coi trọng vai trò giá trị của mỗi người đóng góp trong việc giáo dục tất cả học sinh- là một thế mạnh. Ngoài ra, các nhà giáo dục bán chuyên cũng mong muốn phát triển kỹ năng trong cách tiến hành các biện pháp can thiệp giáo dục và kiểm soát hành vi. Điều này được đề cập đến không chỉ một lần trong các cuộc phỏng vấn. Dường như nhân viên hỗ trợ hướng dẫn giảng dạy không được có các cơ hội phát triển nghiệp vụ và quan sát như giáo viên, mặc dù đôi khi vẫn có sự hợp tác qua về. Theo dữ liệu khảo sát, trong số 29 nhân viên (2 “không biết”), 83% cảm thấy rằng việc hợp tác và cùng soạn lập kế hoạch giữa giáo viên và nhân viên hỗ trợ hướng dẫn giảng dạy diễn ra thường xuyên. Trong số 30 nhân viên (1 “không biết”), 73% đồng ý rằng phương pháp giảng dạy cho học sinh khuyết tật trong các chương trình can thiệp và tách học sinh để dạy riêng là “tốt” hoặc “xuất sắc”. Tuy nhiên, không rõ chương trình can thiệp giảng dạy bằng cách tách học sinh để dạy riêng được cung cấp bởi nhân viên bán chuyên nhiều đến mức nào. Do nhân viên hỗ trợ dành khá nhiều thời gian với học sinh, điều rất cần thiết là phải bảo đảm các nhân viên này cũng được trang bị đầy đủ để cung cấp chương trình can thiệp về mặt học tập và hỗ trợ hành vi thỏa đáng. Ngôn ngữ và chiến lược can thiệp chung là một phần thiết yếu cho kỹ năng của họ cũng như cho giáo viên.

HAS có chủ đích trong việc tuyển dụng, giữ chân, và huấn luyện nhân viên bán chuyên. Nhân viên bán chuyên làm việc thường xuyên với hiệu trưởng và trưởng nhóm giáo viên để xây dựng năng lực, và phương thức thực hành của họ được giám sát trong suốt cả năm. Họ được huấn luyện về chương trình can thiệp mà họ tiến hành, thường được huấn luyện như giáo viên, và được cố vấn hướng dẫn thêm khi cần. Họ được đánh giá cao với tư cách là những thành viên chuyên nghiệp của nhóm, đóng góp bình đẳng cho sứ mệnh của trường. ***College View nên đầu tư vào việc tuyển dụng, duy trì, huấn luyện, giám sát và cố vấn hướng dẫn các nhân viên bán chuyên để bảo đảm tất cả học sinh đều nhận được một nền giáo dục nghiêm ngặt với việc thực hiện nhất quán các phương pháp giảng dạy và hành vi hiệu quả.***



## **Các Bước tiếp theo**

Trong suốt thời gian chương trình trợ cấp CFS, College View sẽ có vài dịp tham gia với HAS để tìm hiểu thêm về cách thức tiến hành các chiến lược nổi bật trong nghiên cứu HAS và xác định những phương thức thực hành nào là thích hợp, và phù hợp nhất với nhu cầu của College View. Sử dụng kết quả của bản Đánh giá Nhu cầu Toàn diện (CNA), các khuyến nghị từ báo cáo này và bài học rút ra từ việc kết nối với HAS trong các cuộc họp hàng tháng do CDE tổ chức, College View phải xác định một hoặc hai ưu tiên, lập mục tiêu và gửi kế hoạch thực hiện cho khoản tài trợ CFS, nên được sử dụng để củng cố Kế hoạch Toàn trường Tiêu đề I và/hoặc UIP. Theo dự kiến, một bản sao của báo cáo/bản tóm tắt các khuyến nghị này sẽ được chia sẻ với nhân viên nhà trường, thành viên hội đồng trường, đối tác của học khu, Huấn luyện viên triển khai CFS và gia đình/phụ huynh để nhận được sự hỗ trợ cho việc phát triển kế hoạch thực hiện.

### **Nhóm Thu thập Dữ liệu và Tác giả Báo cáo**

- **Christina Adeboye Sullivan**
- **Rachel Echsner**
- **Patty Gleason**
- **Laura Meushaw**
- **Wendy Sawtell**
- **Rachel Temple**