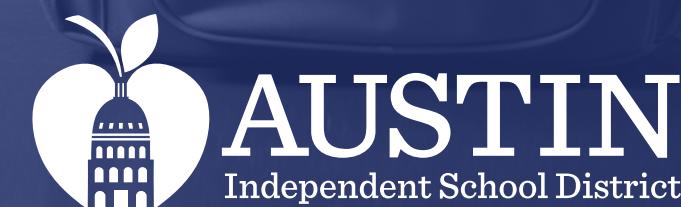


Plan de apoyo para la transición del personal



Borrador • 31 de Octubre, 2025

Propósito

El propósito de este plan de transición es alinear los cronogramas, procesos y recursos para apoyar a los directores, los maestros y el personal durante la implementación del TAP, la consolidación de escuelas, los cambios en los programas o los cambios en los límites de las zonas de asistencia.

Entendemos que este proceso puede ser abrumador para nuestro personal. Nos comprometemos a brindar orientación, expectativas y recursos claros para que nuestros equipos se sientan apoyados durante cualquier transición que puedan enfrentar. En esta guía encontrará un cronograma de transición, los criterios para los campus PAT y diagramas de flujo que explican cómo se tomarán las decisiones sobre la dotación de personal.

A medida que continuamos colaborando con el personal para comprender mejor sus necesidades, este Plan de Apoyo para la Transición se actualizará para incluir información adicional, recursos y respuestas a preguntas frecuentes.

Cronograma

| | |
|------------------|--|
| Noviembre | <ul style="list-style-type: none">● La mesa directiva hace una votación sobre los planes de transformación escolar y consolidación de escuelas● Todo el personal recibe la encuesta preliminar de preferencias |
| Diciembre | <ul style="list-style-type: none">● Se seleccionan los directores |
| Enero | <ul style="list-style-type: none">● Congelación de la contratación en todo el distrito para candidatos externos (excluyendo puestos de Educación Especial y bilingües)● Comienza el proceso de contratación interna● Se les ofrecen puestos a los maestros altamente cualificados (según los requisitos del TAP) con base en la encuesta de preferencias y la disponibilidad de puestos priorizando a las escuelas con TAP |
| Febrero | <ul style="list-style-type: none">● Finalizan todas las asignaciones administrativas● Feria de Compatibilidad n.º 1 para los candidatos internos (todo tipo de puestos) |
| Marzo | <ul style="list-style-type: none">● Feria de Compatibilidad n.º 2 para los candidatos internos (todo tipo de puestos)● Comienza el periodo de transferencia abierta general del CE 26-27 |
| Abril | <ul style="list-style-type: none">● Comienza la asignación prioritaria (todo tipo de puestos)● Comienza la contratación tradicional del CE 26-27● Feria Profesional para candidatos internos y externos |

Tipos de transición y componentes del plan

Al tratar de que el Austin ISD tenga el tamaño adecuado y procurar que estemos apropiadamente equipados para apoyar a los estudiantes, es posible que las escuelas tengan que pasar por una de las cuatro transiciones enumeradas abajo. Se están estableciendo las pautas para apoyar la planificación de cada tipo de transición; sin embargo, cada situación es única y se harán ajustes cuando sea necesario para apoyar al personal, los estudiantes y la comunidad del Austin ISD. Las asignaciones se harán de acuerdo con las normas DC (Local) y DK (Local) de la mesa directiva.

- Todo el personal actual recibirá una Encuesta Preliminar de Preferencias en noviembre. Esta encuesta ayudará a los campus y a nuestro equipo de personal a encontrar las mejores maneras de apoyar al personal en cada transición.
- El Superintendente nombrará al director de los campus TAP y consolidados en diciembre.
- La contratación de personal para los campus TAP comenzará en enero, según las directrices de TAP. El personal que necesite apoyo adicional para encontrar un puesto será invitado a las ferias de búsqueda de empleo en febrero y marzo. (Consulte los diagramas de flujo en las páginas 5 y 11 para obtener más información).

Consolidación de escuelas con planes de transformación (TAP, por sus siglas en inglés)

En caso de que una escuela con la designación de un TAP se consolide, la escuela que reciba a la mayoría de los estudiantes seguirá los requisitos del TAP.

- El director tendrá la autoridad de contratar maestros y personal que cumplan con los criterios de dotación de personal del TAP, priorizando empleados de las escuelas combinadas y luego otros candidatos internos cualificados.
- Al personal actual que no se contrate en la escuela con el TAP se lo invitará a asistir a las Ferias de Compatibilidad en febrero y marzo para que encuentren un nuevo puesto en el distrito.

Consolidación de escuelas (sin TAP)

Cuando se consolide una escuela, se reasignará a los estudiantes a una o más escuelas. Cuando sea posible, el personal de la escuela cerrada acompañará a los estudiantes a su nueva escuela.

- Los directores de las escuelas receptoras priorizarán la dotación de personal con base en el porcentaje de estudiantes de cada escuela. (Por ejemplo, si la escuela receptora está recibiendo al 20% de sus estudiantes de la escuela consolidada, deben priorizar que 20% de su personal sea de la escuela consolidada, si es posible).
- Si no hay un puesto equivalente en la nueva escuela consolidada, se invitará a esos miembros del personal sin un puesto a que asistan a las Ferias de Compatibilidad internas en febrero y marzo.

Cambios en los programas escolares: Lenguaje Dual en toda una escuela primaria y Montessori

Cuando un programa de Lenguaje Dual en toda una escuela primaria o un programa Montessori se mude a nuevas instalaciones, los estudiantes en la escuela receptora que estén en el programa actual se quedarán y los que no lo estén se asignarán a nuevas escuelas.

- El director de la escuela combinada priorizará la dotación de personal con base en el porcentaje de estudiantes de cada una de las escuelas combinadas. (Por ejemplo, si la escuela está quedándose con 20% de los estudiantes de la escuela receptora, deben priorizar contratar a 20% del personal de la escuela receptora, si es posible).
- Si no hay un puesto equivalente en la nueva escuela consolidada, se invitará a esos miembros del personal sin un puesto a que asistan a las Ferias de Compatibilidad internas en febrero y marzo.

Cambios en los límites de las zonas de asistencia de las escuelas

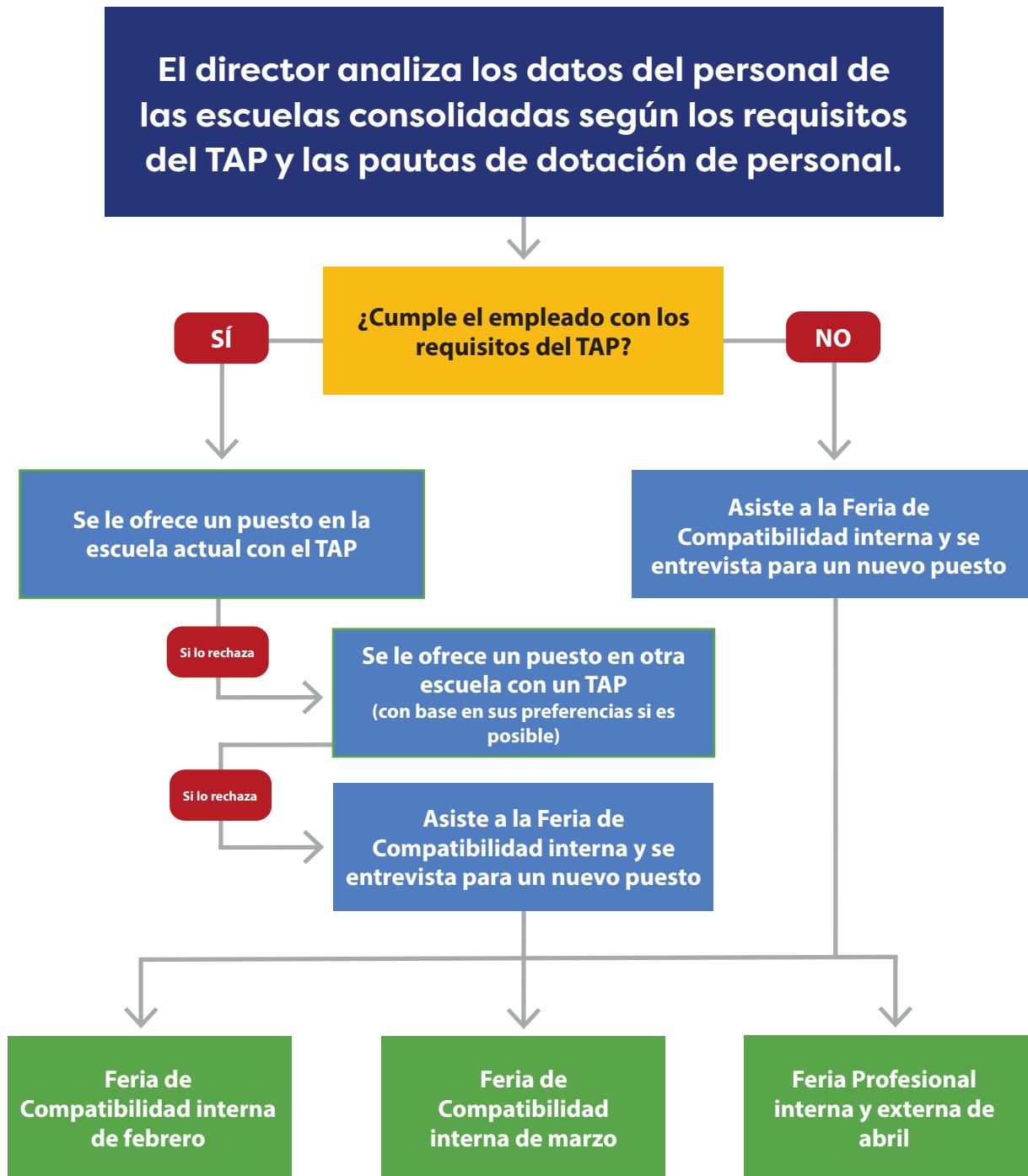
Se publicarán las proyecciones de la matrícula en noviembre o diciembre. Se harán las asignaciones de dotación de personal en enero.



Proceso y otras pautas para la consolidación de escuelas con planes de transformación

Consolidación de escuelas con el proceso de un TAP

Todo el personal recibe la encuesta preliminar de preferencias en noviembre



Criterios para la dotación de personal en escuelas con TAP

El Austin ISD está comprometido a dotar a nuestras escuelas con TAP de personal educativo y directivo altamente cualificado que demuestre una sólida experiencia docente y una trayectoria de éxito. Abajo están las cualificaciones de cada rol específico que se requiere para el personal de las escuelas con TAP:

Maestros

- Los maestros de materias básicas deben estar plenamente certificados (Matemáticas, Ciencias, Artes del Lenguaje en Inglés –ELA, por sus siglas en inglés–, Estudios Sociales y Educación Especial)
- Los maestros de materias que no sean básicas están plenamente certificados o autorizados para enseñar de acuerdo con la ley estatal

Experiencia

- Al menos 1 año de experiencia docente en la materia especificada O
- al menos 1 año de experiencia docente implementando los estándares del estado de Texas; Y

Desempeño

- demuestra un progreso estudiantil significativo, está clasificado como altamente eficaz (o una clasificación equivalente) o cumple con los criterios de designación de la TIA (Asignación de Incentivos de Texas, por sus siglas en inglés)

El director

- Mínimo 1 año como director escolar
- Éxito demostrado en transformaciones o ha demostrado éxito académico en una escuela de altas necesidades durante más de 2 años académicos (por ej.: mejoró la clasificación de la escuela en dos calificaciones de letras en un plazo de 3 años: F → C, D → B o C → A)

Subdirector

- Mínimo 1 año como subdirector
- Los candidatos internos deben tener una clasificación de Altamente eficaz/Excede las expectativas en su evaluación más reciente

Consejero

- Mínimo 1 año en el rol de consejero escolar
- Los candidatos internos deben tener una clasificación de Altamente eficaz/Excede las expectativas en su evaluación más reciente

Bibliotecario

- Mínimo 1 año en el rol de bibliotecario escolar
- Los candidatos internos deben tener una clasificación de Altamente eficaz/Excede las expectativas en su evaluación más reciente

Especialista en instrucción

- Mínimo 1 año como especialista en instrucción
- Al menos 3 años de experiencia docente en el salón de clases en la materia especificada
- Se prefiere experiencia demostrada en la implementación de los estándares del estado de Texas (mínimo 3 años)
- Excede las expectativas en la mayoría de sus evaluaciones recientes y hay evidencia de progreso estudiantil en los departamentos que apoya

Especialista en intervención de contenido

- Al menos 1 año de experiencia docente en la materia especificada
- Al menos 1 año de experiencia implementando los estándares del estado de Texas
- Clasificación de Altamente eficaz o cumple con los criterios de la TIA (Asignación de Incentivos para Maestros, según sus siglas en inglés)

Personal clasificado

- El personal clasificado tendrá que cumplir con las cualificaciones en la descripción de su trabajo.

Todos los puestos administrativos se llenarán bajo la dirección de la Oficina del Superintendente. A los maestros de las escuelas tanto reasignada como receptora que cumplan con las cualificaciones se les ofrecerá un puesto en la escuela consolidada sin necesidad de que vuelvan a solicitarlo. En la medida de lo posible, todos los otros puestos escolares se deben llenar con empleados de la escuela reasignada.

Pautas de dotación de personal de escuelas con TAP - Primaria

| | Razones actuales de la dotación de personal | Razones actuales de dotación de personal recomendadas para un TAP |
|--|---|--|
| Tamaño de la clase (proporción de estudiantes por maestro) | K-4.º grado: 1:24 5.º-6.º grado: 1:28 | K-4.º grado: 1:20 5.º-6.º grado: 1:24 |
| Subdirector | 1 por cada 450 estudiantes | 1 por cada 300 estudiantes |
| Consejero | 1 por cada 450 estudiantes | 1 por cada 300 estudiantes |
| Especialistas en intervención de contenido y especialistas en instrucción | | Mínimo 2 especialistas en intervenciones (Matemáticas, ELA) Mínimo 2 especialistas en instrucción (Matemáticas, ELA) Especialista en instrucción adicional para bilingües emergentes en escuela con Lenguaje Dual |
| Personal de la oficina principal | Mínimo 2 puestos | Mínimo 3 puestos (especialista en asistencia, asistente administrativo, empleado administrativo) |
| Especialistas en apoyo a los padres de familia | | Mínimo 1 |
| Otro personal | Director: 1 Bibliotecario: 1 Enfermero: 1 | Ningún cambio |

Pautas de dotación de personal de escuelas con TAP - Escuela secundaria

| | Razones actuales de la dotación de personal | Razones actuales de dotación de personal recomendadas para un TAP |
|--|--|--|
| Tamaño de la clase (proporción de estudiantes por maestro) | Mínimo 20 empleados a tiempo completo Razón de 1:29 | Mínimo 20 empleados a tiempo completo Razón de 1:25 |
| Subdirector | 1 por cada 450 estudiantes | Mínimo 3, uno por grado |
| Consejero | 1 por cada 450 estudiantes | Mínimo 3, uno por grado |
| Especialista en intervención de contenido y especialista en instrucción | | Mínimo 4 especialistas en intervenciones (Matemáticas, ELA, Ciencias, Estudios Sociales) Mínimo 2 especialistas en instrucción (Humanidades, STEM) Especialista en instrucción adicional para el Dominio 3, Educación Especial o bilingües emergentes |
| Personal de la oficina principal | Mínimo 4 puestos | Mínimo 5 puestos (registrar, asistente ejecutivo, técnico de contabilidad, secretario de consejería, empleado administrativo) |
| Especialista en apoyo a los padres de familia | | Mínimo 1 |
| Monitor de seguridad escolar | 1 por plantel escolar | 2 por plantel escolar |
| Otro personal | Director: 1 Enfermero: 1 Bibliotecario: 1 Monitor de ISS: 1 | No Change |

Pautas de dotación de personal de escuelas con TAP - Escuela preparatoria

| | Razones actuales de la dotación de personal | Razones actuales de dotación de personal recomendadas para un TAP |
|--|---|--|
| Tamaño de la clase (proporción de estudiantes por maestro) | Mínimo 20 empleados a tiempo completo Razón de 1:29 | Mínimo 20 empleados a tiempo completo Razón de 1:25 |
| Subdirector | Mínimo 3, más si hay más de 450 estudiantes | Mínimo 4 Decano académico adicional |
| Consejero | Mínimo 3, más si hay más de 350 estudiantes | Mínimo 4 |
| Especialista en intervención de contenido y especialista en instrucción | | Mínimo 4 especialistas en intervenciones (Matemáticas, ELA, Ciencias, Estudios Sociales) Mínimo 3 especialistas en instrucción Especialista en instrucción adicional para el Dominio 3, Educación Especial o bilingües emergentes |
| Monitor de seguridad escolar | 1 por plantel escolar, uno adicional si hay más de 601 estudiantes | Mínimo 3 |
| Especialista en apoyo a los padres de familia | | Mínimo 1 |
| Otro personal | Director: 1 Bibliotecario: 1 Monitor de ISS: 1 Enfermero: 1 Personal de la oficina principal: 7 | Ningún cambio |



Consolidación de escuelas (sin TAP) y proceso de cambios en programas

Consolidación (sin TAP)/Proceso de cambios en programas

Todo el personal recibe la encuesta preliminar de preferencias en noviembre

