



# Distrito Escolar Independiente de Austin

## Planes de Transformación

*Escuelas secundarias Burnet, Dobie y Webb*

### ESTRUCTURA TAP



### PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Burnet	Dobie	Webb
<p><b>Juntas del personal:</b> 6 de mayo de 2025</p> <p><b>Junta comunitaria</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Conversación comunitaria en Burnet:</b> 13 de mayo de 2025</li></ul> <p><b>Consejo Consultivo Escolar</b></p> <p><b>Café con el director:</b> 9 de mayo de 2025</p> <p><b>Cartas de la comunidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Carta de Burnet y de la comunidad remitente: Por</li></ul>	<p><b>Junta comunitaria del superintendente:</b> 17 de diciembre de 2024</p> <p><b>Café con el director, Consejo Consultivo Escolar, juntas de la Asociación de Padres y Maestros:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 4 de febrero de 2025</li><li>• 4 de marzo de 2025</li><li>• 1.º de abril de 2025</li></ul> <p><b>Junta del personal de escuela:</b> 1.º de abril de 2025</p> <p><b>Carta y encuesta de la comunidad del Plan de Transformación de</b></p>	<p><b>Juntas del personal:</b> 6 de mayo de 2025</p> <p><b>Juntas comunitarias</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Conversación comunitaria en Webb:</b> 12 de mayo de 2025</li></ul> <p><b>Consejo Consultivo Escolar</b></p> <p><b>Café con el director:</b> 12 de mayo de 2025</p> <p><b>Cartas de la comunidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Carta de Burnet y de la comunidad remitente: Por</li></ul>



determinar	<b>Dobie:</b> 3 de abril de 2025 ( <a href="#">carta</a> )  <b>Junta del personal del distrito:</b> 14 de abril de 2025  <b>Junta comunitaria de Dobie:</b> 14 de abril de 2025  <b>Junta del personal de Lamar:</b> 17 de abril de 2025  <b>Junta colaborativa de planificación del TAP con la comunidad de Dobie:</b> 20 de mayo de 2025  <b>Borrador del Plan de Transformación y formulario para los comentarios compartido electrónicamente e impreso en la escuela:</b> viernes, 23 de mayo  <b>Audiencia pública:</b> jueves, 12 de junio	determinar
<b>Junta colaborativa de planificación del TAP con la comunidad de Burnet:</b> 22 de mayo de 2025 <b>Borrador del Plan de Transformación y formulario para los comentarios compartido electrónicamente e impreso en la escuela:</b> viernes, 23 de mayo  <b>Audiencia pública:</b> jueves, 12 de junio		<b>Junta colaborativa de planificación del TAP con la comunidad de Webb:</b> 20 de mayo de 2025  <b>Borrador del Plan de Transformación y formulario para los comentarios compartido electrónicamente e impreso en la escuela:</b> viernes, 23 de mayo  <b>Audiencia pública:</b> jueves, 12 de junio

## ESTRATEGIA DE MEJORA ESCOLAR

Burnet	Dobie	Webb
Después de la publicación de las clasificaciones estatales de rendición de cuentas de 2023 la Secundaria Burnet recibió consecutivamente dos calificaciones escolares inaceptables (F). Se requiere que las escuelas con dos calificaciones inaceptables consecutivas escriban un plan de transformación.	El puntaje del Dominio 3 estuvo en el 5% inferior de las escuelas secundarias en todo el estado. Alineación de las estrategias para la identificación: La Secundaria Dobie mejorará el crecimiento estudiantil en lectura, matemáticas y el crecimiento de los ELP en el TELPAS para lograr una C en el Dominio 3.	Después de la publicación de las clasificaciones estatales de rendición de cuentas de 2023 la Secundaria Webb recibió consecutivamente dos calificaciones escolares inaceptables (F). Se requiere que las escuelas con dos calificaciones inaceptables consecutivas escriban un plan de transformación.
<b>Estrategia de Mejoras del distrito:</b>	<b>Estrategia de Mejoras del distrito:</b>	<b>Estrategia de Mejoras del distrito:</b>



Plan de Reinicio administrado por el  
distrito / Contingencia 1882

Plan de Reinicio administrado por el  
distrito / Contingencia 1882

Plan de Reinicio administrado por el  
distrito / Contingencia 1882



## ADMINISTRACIÓN DE LOS HITOS Y EL DESEMPEÑO: MPM (CE 25/26 - 26/27) Ciclo semanal

Hito	Áreas prioritarias de enfoque	Cronograma	Recursos necesarios	Personas responsables	Evidencia utilizada para determinar el progreso hacia un hito	Datos de recolección de la evidencia
Calendario de observación/monitoreo de cada administración indicando cuál clase se observará, qué día y qué se monitoreará (p. ej.: RtI, rutina de boleto de salida, alineación del objetivo diario, entrega del plan de la lección)	5.2	Semana del 19/AGO/2025	Calendario de observación; rúbrica de comentarios	Admin.	Calendario de observación; rúbrica de comentarios terminados	Cada dos semanas
Calendario para incorporar o retirar a estudiantes con bajo dominio a grupos de intervención pequeños con nuestros instructores didácticos	5.4	Semana del 2/SEP/2025	Horario para incorporar o retirar	Director Instructor didáctico	Asistencia de los estudiantes que son extraídos del salón	MENSUAL
La evaluación común incluye volver a poner la prueba de estándares que se volvieron a enseñar	4.1	Semana del 15/SEP/2025	rastreadores de datos; ejemplos de preguntas de examen; preguntas STAAR publicadas	Especialistas en instrucción académica, instructores didácticos	Copias de evaluaciones comunes con estándares vueltos a evaluar	4 semanas 9 semanas
Juntas semanales de PLC	5.3	Semana del 19/AGO/2025	Juntas de PLC en el calendario; agendas semanales de PLC	Administración Instructores didácticos	Agendas y hojas de registro de PLC	Semanalmente



Rastreo de datos estudiantiles para el desempeño en ELA y Matemáticas	1.3	Semana del 15/SEP	Herramienta de rastreo de datos	Subdirectores	Hoja de cálculo de la herramienta de rastreo de datos	4 semanas 9 semanas
---	-----	-------------------	---------------------------------	---------------	---	------------------------



## MPM: Estrategia para el Talento: Dotación de personal y talento

Se seleccionan a los directores de las escuelas que reinician basándonos en su trayectoria comprobada de éxito estudiantil y el fomento de una cultura escolar positiva. Los maestros eficaces se identifican mediante el análisis estadístico de los datos de crecimiento estudiantil y las observaciones de los administradores, y se les invita a postularse. Hay un límite de cuatro maestros por escuela existente que se mudan a una escuela de reinicio, a menos que el director lo exima. Los maestros contratados de fuera del distrito se someten a un proceso de evaluación similar, centrado en su experiencia, cualificaciones y potencial para impulsar el crecimiento estudiantil. Para compensar el día escolar extendido y el entorno desafiante, el personal de la escuela que reinicia recibe estipendios significativos, además de su salario base. Tanto los directores como los maestros se benefician de la capacitación profesional adicional al inicio del año y de apoyo continuo y específico.

- Se seleccionan a los directores con base en su trayectoria comprobada de éxito estudiantil y el fomento de una cultura escolar positiva.
  - Recursos: [Aptitudes del director para Escuelas de Reinicio en el Austin ISD](#) ([Marco de referencia/Tabla de correspondencia de aptitudes para el reinicio](#)), [Preguntas de entrevista para directores del Reinicio en el Austin ISD](#), [Preguntas de entrevista para subdirectores del Reinicio en el Austin ISD](#)
- Se identifica a los maestros como eficaces con base en un análisis estadístico de los datos de la evaluación de crecimiento estudiantil, junto con las observaciones de los administradores, y posteriormente se les invita a solicitar enseñar en una escuela de reinicio.
  - Los docentes que demuestren un crecimiento estudiantil dentro del 20% superior a nivel distrital son elegibles para solicitar puestos de maestros del Reinicio. (SAS EVAAS)
  - Se invitará a todos los maestros certificados que tengan al menos tres años de experiencia, tengan una Designación de Asignación de incentivos para docentes (TIA, por sus siglas en inglés) o tengan una trayectoria comprobada de éxito laboral en escuelas de altas necesidades, para que se postulen como maestros del Reinicio.
  - Recursos: [Preguntas de entrevista para los maestros del Reinicio en el Austin ISD](#), [Rúbrica de entrevista para los maestros del Reinicio en el Austin ISD](#), [Herramienta de observación del salón de clases del maestro del Austin ISD](#), [Distinción de Asignación de incentivos para docentes \(TIA\)](#), [Informes de datos de valor agregado de toda la escuela del Austin ISD](#)
- Para minimizar el impacto negativo en las escuelas que contribuyen con sus maestros a esta iniciativa, no se permitirá que más de dos maestros por escuela se trasladen a una escuela de reinicio.
- Entendiendo que los nuevos miembros del personal enfrentarán retos y responsabilidades profesionales adicionales, como un día escolar extendido, actividades de enriquecimiento escolar y un entorno generalmente más desafiante, se ofrecen a los educadores estipendios adicionales a su salario base, según la siguiente tabla.
  - Tanto los maestros como los directores reciben días adicionales de capacitación profesional al inicio del año y oportunidades de capacitación profesional específicas y diferenciadas durante el año.

Puesto	Suma total de estipendios
Director	\$25,000



Subdirector	\$15,000
Maestro de materias básicas (CORE, por sus siglas en inglés)	\$15,000 más \$5,000 adicionales si son designados con TIA.
Maestros que no son de materias básicas (CORE)	\$8,000
Consejero	\$8,000
Instructor didáctico	\$10,000
Especialista en intervención para el contenido	\$10,000
Bibliotecario	\$8,000

### MPM: Capacitación para administradores (experiencia)

La siguiente tabla describe las sesiones de aprendizaje profesional diseñadas para apoyar a los administradores. Estas sesiones incluyen temas como: Sistemas y Prácticas Fundamentales de Liderazgo en la Instrucción (FLIPS, por sus siglas en inglés) y los hitos que lo abarcan: establecer un Equipo de liderazgo de la escuela, sistemas sólidos de planificación, establecimiento de un calendario y sistemas de CLT, alineación del rigor, calendario y objetivo de evaluación, y planificación a largo plazo. Nuestros directores ejecutivos apoyarán en el seguimiento de la implementación.

Capacitación por adelantado para el ciclo escolar 2025-2026		
Fecha	Contenido	Audiencia:
23 de julio de 2025 - Instituto de Liderazgo del AISD	Plan de aprendizaje profesional por adelantado y específico, con apoyo (incluyendo HQIM) para escuelas secundarias; comprensión de los sistemas de rendición de cuentas estatales y federales; capacitación en educación multilingüe; capacitación sobre iniciativas para escuelas secundarias.	Administradores e instructores didácticos de escuelas secundarias.
15 de julio de 2025: Capacitación para nuevos subdirectores y directores, PPfT y CAPR.	Capacitación para el Reinicio en PPfT y CAPR, con un enfoque en el monitoreo del progreso y las prácticas pedagógicas vinculadas a indicadores de alto impacto.	Administradores de escuelas secundarias en Reinicio
Capacitación por adelantado para el ciclo escolar 2026-2027		
Fecha	Contenido	Audiencia:



Julio de 2026: Instituto de Liderazgo del AISD	<a href="#">Marco de referencia del Reinicio del AISD</a> y <a href="#">Marco de referencia del Liderazgo del AISD (Tabla de correspondencia)</a> (Líder didáctico, Promotor de talento, Líder ejecutivo, Promotor de talento); implementación exitosa de los Materiales de Instrucción de Alta Calidad (HQIM, por sus siglas en inglés) y estrategias didácticas de alto impacto.	Administradores e instructores didácticos de escuelas secundarias.
<b>Cohortes de aprendizaje profesional permanentes para el ciclo escolar 2025-2026</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Contenido</b>	<b>Audiencia:</b>
Series de liderazgo de subdirector (APLS, por sus siglas en inglés) mensuales permanentes en 2025-2026	Prácticas [óptimas en observación y retroalimentación, HQIM, MTSS, procesos e instrucción en PLC; análisis profundo de datos y prácticas didácticas de alto impacto (con énfasis en la adquisición del lenguaje); y capacitación, desarrollo y apoyo oportunos, específicamente para subdirectores del Reinicio.	Subdirectores de secundaria (AP, por sus siglas en inglés), incluyendo una vía de formación profesional de <i>Just in Time</i> para subdirectores de Reinicio.
Cohorte de instructores didácticos (IC, por sus siglas en inglés) continuo para 2025-2026	Sistemas de planificación, protocolos de instrucción y desarrollar indicadores ( <i>look-fors</i> ) para apoyar la implementación de HQIM dentro de los PLC y en salones de clases individuales; observación mensual y ciclos de retroalimentación de Crecimiento y desarrollo del talento y académico para los IC del Reinicio.	Instructores didácticos
Cohorte mensual continuo para los nuevos subdirectores (AP) en 2025-2026	Refinamiento del uso de los formularios de guía del PPfT y MTSS, con un enfoque específico en los indicadores de alto impacto identificados y el desarrollo de una estrategia de instrucción para apoyar los ciclos continuos de	Subdirectores de las escuelas de Reinicio





	<p>retroalimentación para los maestros en las escuelas de reinicio .</p> <p>Observación mensual y ciclos de retroalimentación de Desarrollo de Liderazgo para los subdirectores del Reinicio.</p>	
<b>Cohortes de aprendizaje profesional continuos para el ciclo escolar 2026-2027</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Contenido</b>	<b>Audiencia:</b>
Cohorte mensual continuo para los subdirectores (AP) en 2026-2027	Prácticas óptimas en observación y retroalimentación, HQIM, MTSS, procesos e instrucción en PLC; análisis profundo de datos y prácticas didácticas de alto impacto (con énfasis en la adquisición del lenguaje); y capacitación, desarrollo y apoyo en <i>Just in Time</i> , específicamente para subdirectores del Reinicio.	Subdirectores (AP) de educación secundaria
Cohorte de instructores didácticos (IC, por sus siglas en inglés) continuo para 2025-2026	Sistemas de planificación, protocolos de instrucción y desarrollar indicadores ( <i>look-fors</i> ) para apoyar la implementación de HQIM dentro de los PLC y en salones de clases individuales; observación mensual y ciclos de retroalimentación para el crecimiento y desarrollo del talento y académico para los IC del Reinicio.	Instructores didácticos
<b>Apoyos para la de educación secundaria de la Oficina de Enseñanza, Liderazgo y Aprendizaje para el ciclo escolar 2025-2026</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Contenido</b>	<b>Audiencia:</b>
Sesiones de instrucción continuas cada dos semanas con los directores ejecutivos para 2025-2026	<p>Elaborar criterios de éxito de la escuela (CFS, por sus siglas en inglés) para garantizar la alineación con las aspiraciones y expectativas de los sistemas facilitadores.</p> <p>Comunicar y aclarar las funciones y</p>	Directores, subdirectores, ILT de escuela



	<p>responsabilidades de liderazgo en la escuela relacionadas con los sistemas facilitadores clave.</p> <p>Discutir los desafíos que enfrentan las escuelas y proponer soluciones</p> <p>Analizar datos académicos, resultados de pruebas, tendencias de asistencia y otros indicadores de desempeño</p> <p>Establecer metas o planes de acción para las mejoras</p>	
Juntas mensuales continuas de directores para 2025-2026	<p>Ofrecer capacitación o talleres para fortalecer las destrezas de liderazgo, administración y para la instrucción</p> <p>Presentar nuevas herramientas, programas o estrategias educativas</p> <p>Compartir prácticas óptimas entre las escuelas</p>	Directores
<b>Apoyos para la de educación secundaria de la Oficina de Enseñanza, Liderazgo y Aprendizaje para el ciclo escolar 2026-2027</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Contenido</b>	<b>Audiencia:</b>
Sesiones de instrucción continuas cada dos semanas con los directores ejecutivos para 2026-2027	<p>Revisar y refinar los planes de Mejora escolar basándose en los resultados del CE25-26.</p> <p>Profundizar en iniciativas didácticas específicas en toda la escuela y su impacto.</p> <p>Analizar el progreso hacia metas establecidas e identificar los ajustes</p>	Directores, subdirectores, ILT de escuela



	<p>necesarios.</p> <p>Explorar modelos de dotación de personal innovadores y su conexión con el rendimiento estudiantil.</p> <p>Solucionar problemas complejos desafiantes a nivel de escuela relacionados con la implementación y la sostenibilidad.</p>	
Juntas mensuales de directores continuas para 2026-2027	<p>Enfocarse en protocolos de análisis de datos y su aplicación eficiente a nivel de escuela.</p> <p>Demostrar la implementación exitosa de nuevas herramientas, programas o estrategias educativas del año anterior.</p> <p>Participar en la resolución colaborativa de problemas relacionados con desafíos comunes de instrucción o liderazgo.</p> <p>Presentar las prácticas óptimas basadas en la investigación para áreas específicas con necesidades identificadas (p. ej., intervenciones de literacidad, integración de STEM).</p> <p>Planificar y compartir recursos relacionados con las próximas iniciativas del distrito.</p>	Directores:

### MPM: Capacitación para maestros (experiencia)

La siguiente tabla describe las oportunidades de formación profesional para el personal de escuela secundaria del AISD. El contenido de las sesiones refleja necesidades específicas, como la preparación y el conocimiento de los maestros sobre los Materiales de Instrucción de Alta Calidad (HQIM, por sus siglas en inglés) adoptados por el distrito, la planificación e impartición de lecciones, incluido el uso de estrategias de instrucción de alto impacto basadas en investigaciones y la diferenciación para apoyar a todos los estudiantes.



### Capacitación por adelantado para el ciclo escolar 2025-2026

Fecha	Contenido	Audiencia:
<b>28 de julio - 31 de julio de 2025</b> - Escuelas en Reinicio	Introducción a HQIM y la internalización del plan de lección del AISD en las áreas de contenido básico; modelos de instrucción y programación en las escuelas en Reinicio	Maestros en Reinicio @ Dobie, Webb y Burnet
<b>6 de agosto de 2025</b> - Programa de Inducción de maestros del AISD	Cohortes de maestros nuevos en el AISD en las escuelas en Reinicio introducción a los sistemas, apoyos, procesos y HQIM del AISD	Maestros del Reinicio nuevos en el AISD
<b>13 de agosto de 2025</b> - Día de capacitación de personal en funciones específicas del AISD	Capacitación profesional de HQIM para identificar los recursos y planificación para la implementación estructurada	Maestros y IC de área de contenido básico del AISD
<b>22 de septiembre de 2025</b> - Día de capacitación de personal del AISD	Nivel 1 de capacitación profesional de HQIM enfocado en planificación eficiente del equipo, basado en investigación y con estrategias didácticas de alto impacto, así como instrucción diferenciada; sesiones adaptadas a la escuela de Reinicio con análisis de datos	Maestros y IC de área de contenido básico del AISD
<b>4 de noviembre de 2025</b> - Día de capacitación para el personal del AISD	Nivel 2 de capacitación profesional de HQIM enfocado en planificación eficiente del equipo, basado en investigación y con estrategias didácticas de alto impacto, así como instrucción diferenciada; sesiones adaptadas a la escuela de Reinicio con análisis de datos	Maestros y IC de área de contenido básico del AISD

### Capacitación por adelantado para el ciclo escolar 2026-2027



Fecha	Contenido	Audiencia:
<b>12 de agosto de 2026</b> - Día de capacitación en funciones específicas del AISD	Capacitación profesional de HQIM para identificar los recursos y planificación para la implementación estructurada	Maestros y IC de área de contenido básico del AISD
<b>21 de septiembre de 2026</b> - Día de capacitación para el personal del AISD	Formación profesional diferenciada en HQIM: Nivel 1 de capacitación profesional de HQIM enfocado en planificación eficiente del equipo, basado en investigación y con estrategias didácticas de alto impacto, así como instrucción diferenciada, Nivel 2 de capacitación profesional de HQIM enfocado en planificación eficiente del equipo, basado en investigación y con estrategias didácticas de alto impacto, así como instrucción diferenciada, Nivel 3 de capacitación profesional de HQIM enfocado en comunidades de práctica y prácticas óptimas en todo el distrito	Maestros y IC de área de contenido básico del AISD
<b>2 de noviembre de 2026</b> - Día de capacitación para el personal del AISD	Formación profesional diferenciada en HQIM: Nivel 1 de capacitación profesional de HQIM enfocado en planificación eficiente del equipo, basado en investigación y con estrategias didácticas de alto impacto, así como instrucción diferenciada, Nivel 2 de capacitación profesional de HQIM enfocado en planificación eficiente del equipo, basado en investigación y con estrategias didácticas de alto impacto, así como instrucción diferenciada, Nivel 3 de capacitación profesional de HQIM enfocado en comunidades de práctica y prácticas óptimas en todo el distrito	Maestros y IC de área de contenido básico del AISD
<b>Instrucción integrada al trabajo para el ciclo escolar 2025-2026</b>		



Fecha	Contenido	Audiencia:
<b>Septiembre a octubre de 2025</b>	Observación mensual, instrucción y apoyo PLC de parte de Asuntos Académicos y Desarrollo de Talento y Formación para la planificación, implementación y fidelidad de HQIM.	Los maestros de contenido básico de las escuelas secundarias del Austin ISD, incluyendo a los maestros de las secundarias Dobie, Webb y Burnet.
<b>Noviembre de 2025 - mayo de 2026</b>	Observación mensual, instrucción y apoyo PLC de parte de Asuntos Académicos y Desarrollo de Talento y Formación para HQIM y estrategias didácticas de alto impacto e instrucción diferenciada basadas en investigación	Los maestros de contenido básico de las escuelas secundarias del Austin ISD, incluyendo a los maestros de las secundarias Dobie, Webb y Burnet.
<b>Instrucción integrada al trabajo para el ciclo escolar 2026-2027</b>		
Fecha	Contenido	Audiencia:
<b>Septiembre a octubre de 2026</b>	Observación mensual, instrucción y apoyo PLC de parte de Asuntos Académicos y Desarrollo de Talento y Formación para la planificación, implementación y fidelidad del HQIM.	Los maestros de contenido básico de las escuelas secundarias del Austin ISD, que incluye, pero no se limita a los maestros de las secundarias Dobie, Webb y Burnet.
<b>Noviembre de 2026 - mayo de 2027</b>	Observación mensual, instrucción y apoyo PLC de parte de Asuntos Académicos y Desarrollo de Talento y Formación para HQIM y estrategias didácticas de alto impacto e instrucción diferenciada basadas en investigación	Los maestros de contenido básico de las escuelas secundarias del Austin ISD, que incluye, pero no se limita a los maestros de las secundarias Dobie, Webb y Burnet.
<b>Cohortes de aprendizaje profesional continuos para el ciclo escolar 2025-2026</b>		
Fecha	Contenido	Audiencia:
Capacitación trimestral <b>continua</b> sobre el plan de estudios de <i>Just in Time</i> en 2025-2026	Profundizar en el próximo plan de estudios, incluyendo HQIM y estrategias de instrucción de alto impacto basadas en investigaciones.	Maestros y IC de área de contenido básico del AISD, incluyendo a maestros y IC de las secundarias Dobie, Webb y Burnet.



Cohortes de formación profesional continuos para el ciclo escolar 2026-2027		
Fecha	Contenido	Audiencia:
Capacitación trimestral <b>continua</b> sobre el plan de estudios de <i>Just in Time</i> en 2026-2027	Profundizar en el próximo plan de estudios, incluyendo HQIM y estrategias de instrucción de alto impacto basadas en investigaciones.	Maestros y IC del área de contenido básico del AISD, incluyendo a maestros y IC de las secundarias Dobie, Webb y Burnet.
Cohortes mensuales de los IC <b>continuas</b> para 2026-2027	Sistemas de planificación, protocolos de instrucción y desarrollo de indicadores ( <i>look-fors</i> ) para apoyar la implementación de HQIM dentro de los PLC y en salones de clases individuales; observación mensual y ciclos de retroalimentación con los IC en escuelas con maestros de contenido básico de Dobie que retuvo Desarrollo y Formación del Talento	Instructores didácticos (IC, por sus siglas en inglés), incluyendo a maestros y IC de las secundarias Dobie, Webb y Burnet.
Cohorte mensual <b>continuo</b> para los (AP) en 2026-2027	Prácticas óptimas en observación y retroalimentación, procesos e instrucción en HQIM, MTSS, PLC; análisis profundo de datos y prácticas didácticas de alto impacto (con énfasis en la adquisición del lenguaje); y capacitación, desarrollo y apoyo en <i>Just in Time</i> , específicamente para subdirectores del Reinicio.	Subdirectores (AP) de educación secundaria, incluyendo a maestros e IC de las secundarias Dobie, Webb y Burnet.

## MPM: Asuntos académicos de educación secundaria

Especialistas en instrucción académica: El distrito recurrirá a especialistas en instrucción académica para apoyar la implementación del plan de transformación. Las funciones de estos especialistas incluirán proporcionar apoyo estratégico y alineado dentro de las comunidades de aprendizaje profesional y ofrecer aprendizaje profesional basado en contenidos, incluyendo:



- Diseño riguroso del plan de estudios y utilización de los documentos del plan de estudios del AISD
- Estrategias de enseñanza basadas en la investigación (RBIS, por sus siglas en inglés) para la literacidad y la aritmética
- Comprensión de los marcos de [literacidad](#) y [aritmética](#) del AISD
- Orientación sobre cómo acceder, implementar, planificar y diferenciar la enseñanza utilizando el HQIM adoptado por el AISD.

El siguiente cuadro resume las medidas adoptadas por el liderazgo académico y escolar. Estas medidas se ajustan al Marco Efectivo para Distritos Escolares de Texas. Nuestro objetivo es proporcionar apoyo y formación a los líderes de las escuelas, los maestros y el personal de apoyo docente, empoderándolos para implementar cambios en sus creencias y comportamientos.

Categoría	Asignaciones
<p><b>PLC de HQ centrados en los resultados</b></p> <p>Se alinean con::</p> <p>DSF Mecanismo 3 3.1.1, 3.1.2, 3.3.2, 3.3.4</p> <p>DSF Mecanismo 4 4.1.1, 4.1.2, 4.2.3, 4.2.5</p> <p>DSF Mecanismo 5 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5</p>	<p><b>Año 1: 2025-26</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verano de 2025: Los líderes de las escuelas, el director ejecutivo de las escuelas y los representantes del Departamento de Asuntos Académicos colaborarán para planificar la puesta en marcha de comunidades de aprendizaje profesional (PLC) de alta calidad para el ciclo escolar 2025-26.</li> <li>● Los líderes de las escuelas, el director ejecutivo y los representantes del Departamento de Asuntos Académicos asistirán a la Academia de Formación en PLC (impartida por Solution Tree) durante el ciclo escolar 25-26. Junto con los líderes del distrito, los administradores de las escuelas contarán con:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Expectativas definidas sobre el enfoque de las PLC (preguntas 1 y 2 de las PLC) y planificar la impartición de una enseñanza de alta calidad cada día en todos los salones, incluyendo la internalización de las lecciones.</li> <li>○ Planes de acción para:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agosto (puesta en marcha)</li> <li>■ Septiembre (definición de sistemas)</li> <li>■ Octubre (implementación)</li> <li>■ Noviembre (perfeccionamiento de los sistemas)</li> <li>■ Diciembre (reflexión y planificación de cara al</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>





	<p>futuro)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Enero - abril (implementación completa con ciclos de reflexión y mejora continua por parte del liderazgo de la escuela)</li><li>○ Las escuelas se convierten en instituciones centradas en el estudiante que se enfocan en el aprendizaje de los estudiantes y en el aumento de los logros académicos de cada niño.</li><li>○ Planificar una encuesta sobre las PLC antes del periodo de 9 semanas que aborde cómo se dedica el tiempo a la enseñanza y al apoyo a los estudiantes.</li><li>○ Planificación del seguimiento del progreso que aborde:<ul style="list-style-type: none"><li>■ ¿Qué haremos con los estudiantes que aún no lo han aprendido?<ul style="list-style-type: none"><li>● Intervención por niveles</li></ul></li><li>■ ¿Qué haremos con los estudiantes que se beneficiarían de una ampliación/enriquecimiento?<ul style="list-style-type: none"><li>● Enriquecimiento por niveles</li></ul></li></ul></li><li>○ Capacitación y apoyo continuos para el liderazgo de la escuela y los directores de departamentos</li><li>● Creación de un equipo de apoyo a la enseñanza<ul style="list-style-type: none"><li>○ Identificar a los estudiantes que actualmente tienen un rendimiento inferior al nivel de su grado en lectura y matemáticas</li><li>○ Crear un horario maestro que permita a los estudiantes identificados recibir apoyo en grupos pequeños durante al menos media hora al día: abordar las necesidades académicas y fomentar una relación segura en la escuela</li><li>○ Reunión semanal del CST para hacer un seguimiento del progreso de los estudiantes: asistencia, rendimiento, intervenciones, nuevas estrategias</li></ul></li></ul> <p><b>Año 2 - 2026 - 27</b></p>
--	--



	<ul style="list-style-type: none"><li>● Verano de 2026: Plan para la implementación de las PLC para el segundo año: liderazgo de la escuela, liderazgo escolar, Asuntos Académicos</li><li>● Analizar las encuestas de las PLC para detectar patrones y tendencias: éxitos y retos</li><li>● Designar al responsable de las PLC por departamento (no tiene que ser el jefe de departamento, sino alguien que pueda dirigir el desarrollo de una cultura de colaboración y centrarse en los resultados de la escuela)</li><li>● Planificar la capacitación del responsable de las PLC: Academia PLC/MRL</li><li>● Regreso a clases: renovar el compromiso con la escuela como una PLC de alto rendimiento centrada en los resultados</li><li>● Mejorar los sistemas del año 1<ul style="list-style-type: none"><li>○ Continuar las encuestas al final de las 9 semanas</li><li>○ IST para estudiantes en riesgo</li></ul></li></ul>
<p><b>Implementación del plan de estudios por escrito y adopción del HQIM y RBIS</b></p> <p>Se alinea con: EDF Mecanismo 4 4.1.1, 4.1.2, 4.2.3</p> <p>EDF Mecanismo 5 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4, 5.2.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Proporcionar experiencias de aprendizaje continuo a los maestros en cuanto a:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Desglosar los TEKS y utilizar documentos de alineación vertical para planificar una enseñanza de alta calidad para todos los estudiantes.</li><li>○ Interiorizar las guías de las unidades y planificar lecciones diarias coherentes y diferenciadas.</li><li>○ Identificar conceptos erróneos y andamios pedagógicos durante la planificación.</li><li>○ Incorporar estrategias de enseñanza de alto impacto alineadas</li><li>○ Apoyar a los IC/administradores de la escuela y a los líderes de las PLC en las estrategias para integrar los protocolos de estudio del plan de estudios en las reuniones semanales de las PLC.</li><li>○ Examinar el trabajo de los estudiantes y los datos de la evaluación formativa para ajustar la enseñanza durante y después de la lección</li></ul></li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>● Compartir el Plan de Administración del Plan de Estudios del Austin ISD, que describe claramente:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Los materiales didácticos de alta calidad (HQIM, por sus siglas en inglés) adoptados por área de contenido y grado.</li><li>○ El proceso y la frecuencia para el desarrollo y la revisión del plan de estudios.</li><li>○ El propósito y la función de cada documento del plan de estudios (alcance y secuencia, guías de unidades, evaluaciones, etc.).</li><li>○ Cómo se pueden enviar los comentarios (por ejemplo, formulario de comentarios digital, códigos QR en la PLC, encuestas periódicas).</li><li>○ Crear oportunidades estructuradas para que los maestros aporten sus opiniones tanto sobre el plan de estudios escrito como sobre los HQIM.</li></ul></li><li>● Realizar observaciones pedagógicas periódicas centradas en la fidelidad del plan de estudios y la implementación del HQIM.</li><li>● Alinear las herramientas de supervisión con las rutinas pedagógicas del HQIM y la alineación con los TEKS.</li><li>● Proporcionar orientación personalizada a las escuelas o departamentos en función de las necesidades observadas.</li><li>● Compartir informes mensuales de implementación con los directores y los líderes del distrito, destacando los éxitos y los próximos pasos.</li></ul>
<p><b>Ciclo repetitivo para revisar los datos de evaluación</b></p> <p>Se alinea con: Mecanismo 4 4.2.4, 4.2.5</p>	<p>Verano de 2025</p> <p>Planificar la frecuencia recomendada del ciclo de evaluación por área de contenido (incluya las evaluaciones requeridas: MAP, evaluaciones intermedias, etc.). Tenga cuidado de no sobrecargar los días de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Planificar la estructura de revisión de datos del PLC.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Rendimiento general</li><li>○ Rendimiento por SE</li><li>○ Equipo de evaluación de referencia</li><li>○ ¿Y ahora qué?</li></ul></li></ul>



- Identificar por nombre y por necesidad (por ejemplo, Matemáticas 7, Bob Smith, Unidad 5, logros: tiene conocimientos básicos de álgebra, necesidades: apoyo con 7.3b, 7.4c, puede incluir 6.3a); utilizar los estándares de preparación del grado, puede incluir apoyo en el nivel del grado y en el nivel del grado anterior; utilizar el andamiaje pedagógico Lead4Ward.
- Incluye al equipo de apoyo educativo en el procesamiento de datos (si está disponible) y en las conclusiones.

#### CE 2025-26

- Implementar el plan
- Recopilar comentarios de los maestros durante el proceso: ¿cómo va? ¿Qué podemos modificar?
- Utilizar Eduphoria: monitorear el rendimiento y la asistencia de los estudiantes
- A mediados de septiembre: comenzar los grupos de intervención
- Durante todo el año: monitorear el rendimiento, la asistencia y las necesidades de los estudiantes; ajustar los grupos de intervención
- Septiembre-diciembre: reuniones cada dos o tres semanas con el IST sobre el rendimiento y el bienestar de los estudiantes del IST
- Enero-abril: reuniones semanales con el IST
- Diciembre y mayo: utilizar los datos de la encuesta sobre PLC para evaluar la eficacia de esta parte del plan y realizar los ajustes necesarios

#### CE 2026-27

- Verano: ajustar el plan/calendario en función de los comentarios del año 1
- Otoño: implementar la fase II del plan con los ajustes identificados
- Monitorear la implementación
- Continuar realizando un seguimiento del progreso de los estudiantes, por nombre y por necesidad



	<ul style="list-style-type: none"><li>● Reflexionar sobre el progreso y los cambios necesarios en el proceso</li></ul>
<p><b>Capacitación profesional para MTSS, literacidad y bilingüismo, trayectorias de matemáticas avanzadas</b></p> <p>Se alinea con: Mecanismo 3 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.3.1, 3.3.2, 3.3.4</p> <p>Mecanismo 4 4.1.1, 4.1.2, 4.1.4, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Establecer protocolos y estructuras claros para proporcionar intervenciones académicas a los estudiantes que las necesiten en todas las escuelas secundarias, incluida la AISD MS</li><li>● Monitorear la eficacia de las estrategias de intervención y realizar los ajustes necesarios.</li><li>● Establecer un plan de implementación de recursos de intervención para matemáticas y lectura.</li><li>● Colaborar con el equipo multilingüe para proporcionar capacitación profesional continua sobre estrategias de literacidad de alto impacto para apoyar a los estudiantes bilingües emergentes a todos los maestros de materias básicas de la escuela secundaria.</li><li>● Proporcionar aprendizaje profesional sobre estrategias de enseñanza basadas en la investigación (RBIS, por sus siglas en inglés) para la literacidad a todos los maestros de materias básicas de la escuela secundaria.</li><li>● Proporcionar aprendizaje profesional a los maestros de lectura y artes de lenguaje (RLA, por sus siglas en inglés) sobre el taller de lectores y escritores.</li><li>● Colaborar con el departamento de aprendizaje profesional para diseñar y poner en marcha un programa de liderazgo centrado en estrategias de instrucción contextualizada.</li></ul>
<p><b>Capacitación profesional en contenidos y pedagogía</b></p> <p>Se alinea con:  Mecanismo 5 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Capacitaciones de Just in Time</b> - Profundización en el próximo plan de estudios, incluyendo HQIM y estrategias de enseñanza basadas en la investigación y de alto impacto (agosto de 2025 - mayo de 2027)</li><li>● Capacitación en <b>contenido y pedagogía</b> para maestros nuevos en una materia (agosto - octubre de 2025)</li><li>● <b>Cohorte de subdirectores (AP, por sus siglas en inglés)</b>: HQIM, profundización en procesos y recursos de MTSS, apoyo a las PLC y práctica para instructores</li><li>● <b>Reuniones de directores</b>: implementación de HQIM, aspectos a tener en cuenta, estrategias de enseñanza basadas en la investigación y de alto impacto, y práctica para instructores</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Cohorte de instructores didácticos:</b> sistemas de planificación, protocolos de instrucción y desarrollo de aspectos a tener en cuenta para apoyar la implementación de HQIM dentro de las PLC y los salones individuales</li><li>● <b>Estrategias de humanidades + MET para apoyar la literacidad:</b> aprendizaje profesional continuo centrado en estrategias que apoyan los ámbitos lingüísticos en todas las áreas de contenido</li><li>● <b>Capacitación del equipo de liderazgo de la escuela: (continua)</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Academia de PLC</li><li>○ Capacitación profesional para las materias supervisadas (incluye pedagogía de alta calidad relacionada con el contenido)</li></ul></li></ul>
<b>Apoyo a la instrucción académica</b> Se alinea con: EDF Mecanismo 5, 5.1.1	<ul style="list-style-type: none"><li>● AISD MS contará con un especialista en instrucción académica (ACS, por sus siglas en inglés) dedicado a matemáticas y RLA que prestará apoyo a la escuela cuatro días a la semana.</li><li>● Los ACS apoyan estratégicamente a los maestros dentro de las comunidades de aprendizaje profesional.</li><li>● Los ACS apoyan a los instructores de contenido y al liderazgo de la escuela en la implementación del plan de estudios y del HQIM.</li><li>● Los especialistas en instrucción académica visitan con frecuencia los salones para supervisar la implementación del plan de estudios y proporcionar apoyo específico a los maestros.</li><li>● El apoyo a la escuela está alineado con los objetivos de la escuela y del distrito.</li></ul>
<b>Apoyos multilingües</b> Se alinea con: EDF Mecanismo 5, 5.2.3, 5.2.4, 5.3.5	<p>Año 1: 2025 - 26</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Capacitación en enseñanza de lenguaje basada en el contenido (instrucción contextualizada) para todo el personal</li><li>● Plan de implementación del programa de Lenguaje Dual (DL, por sus siglas en inglés) en la escuela secundaria: lo que se enseña en inglés y lo que se enseña en español. Capacitación y recursos para garantizar conexiones entre idiomas que ayuden a los estudiantes a transferir sus conocimientos y habilidades al inglés.</li><li>● Crear un manual de DL y del mundo para la escuela<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Qué creemos sobre el aprendizaje de Lenguaje Dual y la adquisición del lenguaje?</li><li>○ ¿Cómo sabremos que estamos trabajando de una</li></ul></li></ul>



	<p>manera que está alineada con nuestros valores y creencias?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Cuáles son las medidas clave que esperamos ver en nuestros estudiantes bilingües?</li><li>○ ¿Qué significa y cómo se ve la intervención por niveles para nuestros estudiantes bilingües emergentes (alineada con la creencia de que todos los estudiantes merecen un camino hacia el bilingüismo si así lo desean)?</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>● Capacitación para el personal administrativo de la escuela: salones de HQ DL, salones de HQ ESL</li><li>● Aprendizaje profesional sobre estrategias de literacidad de alto impacto para apoyar a los estudiantes bilingües emergentes para todos los maestros de materias básicas de la escuela secundaria.</li></ul> <p>Año 2: 2026 - 27</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Ajustes en el horario alineados con la programación de HQ para estudiantes de DL y ESL</li><li>● Implementación de la programación de HQ para estudiantes</li><li>● Monitoreo de la implementación</li><li>● Continuación del PL para maestros de DL y ESL<ul style="list-style-type: none"><li>○ Las intervenciones por niveles forman parte de la programación para todos los estudiantes.</li><li>○ El bilingüismo como un recurso valioso.</li><li>○ Apoyo a los estudiantes con las mejores y más prometedoras prácticas.</li></ul></li></ul>
Bellas artes	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Capacitación y apoyo</b> - El departamento de Bellas Artes se asegurará de que todos los maestros reciban la capacitación profesional y el equipo necesarios para brindar acceso equitativo a las ofertas de Bellas Artes. Nos aseguraremos de que todos los maestros y estudiantes tengan todo lo que necesitan para tener éxito, incluyendo cubrir los costos/cuotas adicionales por participar.</li><li>● <b>Oportunidades y audiciones</b> - Todos los estudiantes tendrán la misma oportunidad de realizar audiciones para la banda, el coro, el teatro y todos los programas de bellas artes.</li></ul>



	Actual	CE 2025-26
<b>Horarios</b>	4 bloques al día - 90 minutos	5 bloques al día - 70 minutos 1 día a la semana - Día extendido* Oportunidades de verano
<b>Contenido</b>	Literacidad y matemáticas: cada dos días.	Literacidad y matemáticas todos los días.
<b>Apoyo para estudiantes</b>	Nivel 3 como Asesoría en el horario Los estudiantes pueden perder una clase optativa si necesitan el Nivel 3.	Nivel 3 incorporado en el horario del curso Todos los estudiantes tienen 2 clases optativas Día extendido: 1 vez por semana Programación de verano
<b>Apoyo para maestros</b>	Apoyo de ACS: presta servicio a varias escuelas Apoyo de dos IC: dedicado a lectura/matemáticas Acceso a aprendizaje profesional a nivel de distrito Capacitación HQIM disponible en entrenamientos Just In Time Capacitación y apoyo MTSS	Días adicionales de desarrollo profesional Calendario centrado en áreas de contenido PLC: mayor apoyo y estructura Lecciones modelo: matemáticas, lectura, ciencias y estudios sociales de 8.º grado Especialista dedicado a la instrucción académica Especialista de instrucción adicionales Oportunidades de aprendizaje durante el verano Tiempo adicional para la planificación Evaluaciones integradas en Aware
<b>Apoyo para administradores</b>	Reuniones mensuales con los directores Apoyo al director ejecutivo Descripción general de HQIM Capacitación y apoyo sobre MTSS	Días adicionales de capacitación en ESF PL integrado en el trabajo con el superintendente asistente Ciclos semanales de instrucción docente Desarrollo de un plan de liderazgo Centro de recursos TAP: apoyos designados Apoyo explícito HQIM

**MPM: Curso de correcciones para maestros**

*Planes de Transformación del Austin ISD 2025/2026*





#### Garantizar la eficacia de los maestros

- Observaciones en el salón de clases: Los administradores realizarán observaciones formales e informales de cada maestro utilizando la herramienta de observación en el salón de clases del Austin ISD.
- Datos de rendimiento: Se supervisarán de cerca los datos de rendimiento de los estudiantes para evaluar el impacto de la enseñanza. Esto incluye el análisis tanto de evaluaciones formativas, como pruebas en el salón de clases y boletos de salida, como evaluaciones sumativas, como pruebas de referencia del distrito y evaluaciones estatales. También se hará hincapié en medir el crecimiento individual de los estudiantes para comprender mejor el impacto de los maestros a lo largo del tiempo.
- Datos positivos: Esta retroalimentación informará la planificación del desarrollo profesional y ayudará a los maestros a adaptar la enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes. Los maestros también participarán en autoevaluaciones y establecerán metas regularmente para promover la reflexión y la mejora continua, con el apoyo de coaching y mentoría según sea necesario.
- Grupos de discusión con estudiantes: La opinión de los estudiantes se incorporará al proceso de evaluación a través de encuestas estructuradas y formularios de comentarios en el salón de clases..

#### Curso de correcciones:

- Desarrollo profesional a través de proveedores externos de alta calidad.
- Se espera que los maestros apliquen las estrategias recién adquiridas en sus salones de clases, con el apoyo de seguimiento proporcionado por los líderes de instrucción.
- Se revisarán los planes de lecciones, las muestras de trabajo de los estudiantes y las prácticas de calificación para garantizar que estén alineados con los estándares y el exigencia del plan de estudios.
- Visitas semanales del director ejecutivo, el especialista de instrucción y los instructores académicos para proporcionar monitoreo, capacitación, planificación y modelos de instrucción.
- Se implementarán planes de apoyo individual si la práctica de los maestros permanece sin cambios.

#### MPM: Evaluaciones

Los Equipos de Liderazgo Instruccional (ILT, por sus siglas en inglés) de las escuelas secundarias Dobie, Webb y Burnet serán responsables de la revisión continua de los datos de evaluación, incluyendo::

- **Frecuencia:** Los datos se revisarán al menos tres veces al año tras la administración de las evaluaciones MAP de otoño (BOY, por sus siglas en inglés), MAP de invierno (MOY, por sus siglas en inglés) y STAAR. Los datos de las evaluaciones provisionales de la TEA también se revisarán cuando estén disponibles.
- **Recopilación de datos:** Los datos del rendimiento de los estudiantes de las evaluaciones MAP y STAAR se recopilarán y analizarán utilizando el sistema de seguimiento de datos de responsabilidad del Austin ISD. Este sistema también se utilizará para generar listas de intervención de estudiantes específicamente alineadas con el punto de referencia del Dominio 2A para una calificación C y los objetivos de crecimiento del Dominio 3 para todos los estudiantes, el grupo de alto enfoque y los dos grupos raciales con menor rendimiento.
- **Proceso de revisión:** El ILT analizará los datos para identificar las tendencias en el crecimiento de los estudiantes, la eficacia de las intervenciones implementadas y el progreso hacia los hitos establecidos y los objetivos generales del Dominio 2A y el Dominio 3.
- **Informes y comunicación:** Los datos y el análisis del progreso se compartirán con:



- **Liderazgo de la escuela:** Periódicamente (al menos una vez al mes) para informar sobre los ajustes en la enseñanza y la asignación de recursos.
- **Superintendente y liderazgo principal del distrito:** Cada semestre, proporcionando una visión general del progreso hacia los hitos y los objetivos generales de rendimiento. Esto incluirá una revisión de los datos MAP BOY y MOY, así como los resultados provisionales y finales del STAAR.

### Estrategia de evaluación

- Se crearán evaluaciones de unidad para los grados 6.º a 8.º en matemáticas y artes de lenguaje en inglés (ELA, por sus siglas en inglés), ciencias de 8.º grado y estudios sociales de 8.º grado.
- Las evaluaciones de unidad abarcarán aproximadamente 4 semanas de contenido e incluirán entre 10 y 15 preguntas.
- Las preguntas de la evaluación serán preguntas tomadas del STAAR e incluirán
  - ELA: revisión y corrección, SCR, ECR (una vez cada nueve semanas), lectura de pasajes con preguntas de opción múltiple y preguntas mejoradas con tecnología
  - Matemáticas: preguntas de opción múltiple y preguntas mejoradas con tecnología
  - Ciencias: preguntas de opción múltiple, preguntas mejoradas con tecnología y preguntas de respuesta elaborada breve
  - Estudios sociales: preguntas de opción múltiple, preguntas mejoradas con tecnología y preguntas de respuesta elaborado breve
- Las evaluaciones por unidad para los grados 6.º a 8.º de Matemáticas, Artes del Lenguaje y para 8.º grado de Ciencias y Estudios Sociales estarán disponibles en Eduphoria.
- Las evaluaciones son desarrolladas en colaboración por los maestros de salón, los instructores y los especialistas en el plan de estudios del distrito.
- Cada evaluación por unidad evaluará el contenido cubierto en la unidad de instrucción actual y también incluirá TEKS en espiral y de alto impacto para reforzar el aprendizaje y el dominio continuos.
- Al menos dos controles formativos por unidad para los grados 6.º a 8.º en matemáticas y artes del lenguaje, y para 8.º grado en ciencias y estudios sociales.
- Se han ajustado las fechas del NWEA MAP para que los datos MOY estén disponibles antes de diciembre y antes de las pruebas STAAR.

### MPM: Experiencia del estudiante

El personal de Austin ISD MS participará en el desarrollo profesional para reflexionar sobre sus percepciones de los estudiantes bilingües emergentes y adoptar métodos de enseñanza basados en las aptitudes. Para enriquecer la vida de los estudiantes, el distrito evaluará sus intereses y creará nuevos clubes después de la escuela, creando un programa integral para una mayor participación. Se implementarán actividades artísticas de manera estratégica para fomentar la comunidad entre los estudiantes, el personal docente y las familias, con asociaciones que mejoren estas experiencias. Además, todo el personal recibirá capacitación sobre las diversas necesidades de los estudiantes y la inclusión, con el apoyo de la contratación de personal de consejería adicional, preferiblemente bilingüe. Estas iniciativas



interconectadas tienen como objetivo crear un ambiente acogedor, solidario y enriquecedor para todos los estudiantes.

Categoría	Asignaciones
Proporcionar trabajo reflexivo o capacitación sobre las percepciones y mentalidades de bilingües emergentes:	<ul style="list-style-type: none"><li>● Ofrecer desarrollo profesional para el personal del Austin ISD MS enfocado en comprender y apoyar eficazmente a los estudiantes bilingües emergentes.</li><li>● Alentar la reflexión sobre las percepciones existentes y promover métodos basados en las aptitudes de los estudiantes de idiomas.</li></ul>
Crear clubes y organizaciones adicionales para los estudiantes - Programa después de la escuela:	<ul style="list-style-type: none"><li>● Evaluar los intereses y necesidades de los estudiantes en la escuela combinada para identificar las carencias en la oferta extracurricular.</li><li>● Establecer nuevos clubes y organizaciones para satisfacer una gama más amplia de intereses y proporcionar oportunidades para que los estudiantes se relacionen fuera del salón de clases.</li><li>● Desarrollar un programa después de la escuela integral y atractivo.</li></ul>
Implementar el fomento estratégico de la comunidad a través de experiencias basadas en las artes:	<ul style="list-style-type: none"><li>● Diseñar y facilitar actividades artísticas (artes visuales, música, teatro, danza, medios digitales) que proporcionen vías lingüísticas y no lingüísticas para que los estudiantes, los maestros y las familias de ambas escuelas procesen, conecten y se expresen.</li><li>● Asociarse con organizaciones artísticas comunitarias para mejorar estas experiencias.</li></ul>
Asegurar que la escuela y los maestros estén preparados para dar la bienvenida y apoyar a los estudiantes:	<ul style="list-style-type: none"><li>● Proporcionar desarrollo profesional adicional a todo el personal sobre las necesidades académicas, sociales, emocionales y conductuales de todos los estudiantes.</li><li>● Ofrecer recursos y formación sobre cómo crear un entorno acogedor</li></ul>



	<p>e inclusivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar personal de consejería adicional (preferiblemente bilingüe).</li> </ul>
Las identidades de las escuelas se mantienen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos AVID - Escuela Secundaria Dobie</li> <li>• Bellas artes</li> <li>• Actividades extracurriculares</li> <li>• Programas después de la escuela</li> <li>• Apoyo integral</li> <li>• Instructores de asignaturas optativas clave</li> <li>• Personal clasificado, incluyendo recepción, conserjes, trabajadores del servicio alimentario, etc.</li> </ul>

## RECURSOS

### Oficina de mejora escolar

El AISD está demostrando su dedicación a los estudiantes y a la comunidad mediante el establecimiento de una Oficina de Mejora escolar destinada a proporcionar apoyo intensivo a las escuelas con mayores necesidades. Este compromiso incluye la asignación estratégica de maestros y recursos de personal, junto con un plan de estudios específico y herramientas de monitoreo/evaluación. Además, un modelo integral de desarrollo profesional empoderará a los maestros, complementado con el apoyo in situ de un consejero, un consejero de bienestar, un especialista en apoyo a los padres, un especialista de instrucción y un intervencionista de contenido. Para incentivar y facilitar aún más el éxito de los estudiantes, el distrito también ofrece estipendios profesionales y oportunidades de horas suplementarias, horas extras y tutoría.

### Líneas directas de apoyo al estudiante

Oficina	Asignación	Costo
Oficina de mejora escolar	Plan de estudios, recursos de monitoreo/evaluación	\$250,000.00
Oficina de mejora escolar	Apoyos integrados para el desarrollo profesional	\$200,000.00

### Aumento del personal de apoyo por escuela

Puesto/Asignación	ETC adicionales	Costo
-------------------	-----------------	-------



Maestros	2.00	\$148,426.78
Consejeros	1.00	\$95,115.31
Consejeros de bienestar	1.00	\$95,115.31
Especialista en instrucción	2.00	\$166,780.54
Intervencionista en contenido	4.00	\$296,853.56
Estipendios profesionales	n/a	\$550,000.00
Horas suplementarias/tiempo extra/tutorías	n/a	\$150,000.00
Apoyos a las familia/recursos	n/a	\$150,000.00
Fondos discrecionales adicionales	n/a	\$50,000.00
		<b>\$1,702,291.50</b>