



# Distrito Escolar Independiente de Austin

## Plan de transformación

### Escuela Primaria Barrington

#### I. Información del distrito

Nombre del sistema escolar	Austin ISD (227901)
Nombre de la escuela	Escuela Primaria Barrington
Nombre del miembro del personal empleado por el sistema escolar que está entregando este plan	Joshua Jeon
Correo electrónico	joshua.jeon@austinisd.org
¿Qué papel se aplica a la persona que está haciendo esta entrega?	Director ejecutivo de Gobernanza, Responsabilidad y Servicios de la Mesa Directiva

#### II. Evaluación de necesidades

<b>2.1 Indique el tipo de evaluación de necesidades realizada</b>	<b>Afirmo que la escuela nombrada en este plan ha realizado una evaluación de necesidades en el lugar que cumple con los requisitos de la Sección 39A.053 del Código de Educación de Texas (por ej.: análisis del panorama del liderazgo estratégico de Texas, diagnóstico ESF o un LNA).</b>  <b>Si es un LNA: Afirmo que todas las evaluaciones de necesidades realizadas localmente cumplieron con los requisitos de la Sección 39A.053 del Código de Educación de Texas y que los resultados de la evaluación local de necesidades están disponibles por solicitud.</b>
<a href="#">OSNA - Barrington</a>	<b>Sí</b>

#### III. Participación de las partes interesadas

**Pregunta guía:** ¿Cumplió la LEA con los requisitos reglamentarios de participación de las partes interesadas y ha aprobado la mesa directiva el plan?

**Escuela Primaria Barrington**  
**Cierre/Reasignación**



Miembros del equipo de intervención escolar (CIT, por sus siglas en inglés)	<p><b><u>Primaria Barrington</u></b> Directora: Gilma Sánchez DCSI: Sondra McWilliams Contacto de la Región 13 Elizabeth Deterra Superintendente auxiliar: Jennifer Pace División de Mejoramiento Escolar de la TEA Dra. Monette Coleman</p> <p><b><u>ILT de la Primaria Guerrero Thompson</u></b> Directora: Briana García Claudia Saldívar de Wilburn, subdirectora Claudia Villarreal, consejera Samara Davis, especialista en intervenciones de dislexia Stephanie Meyer, especialista en intervención de contenido Jenice Popinski, especialista en intervención bilingüe</p>
Fecha(s) del aviso escrito de todas las juntas públicas  <i>Incluya las fechas cuando 1) se haya provisto aviso por escrito de las juntas públicas y 2) se hayan publicado en el sitio web de la escuela.</i>	<p><b><u>Barrington</u></b> <i>Junta inicial del personal sobre el TAP: 4 de septiembre a las 3:30 en la biblioteca</i> <i>Junta comunitaria: 23 de septiembre de 2025 en la cafetería</i> <i>Junta para padres de familia: Café con la Directora el 24 de octubre de 2025 a las 8:30 en la cafetería</i> <i>Junta del CAC: 29 de septiembre en la biblioteca</i> <i>Café con la directora: 22 de octubre a las 8:00</i> <i>Reunión con el personal: 28 de octubre a las 3:30</i> <i>Reunión del CAC: 27 de octubre a las 3:30</i></p> <p><b><u>Guerrero Thompson</u></b> <i>Café con la directora: 24 de octubre a las 8:30 a. m.</i> <i>Reunión con el personal: 28 octubre a las 3:30 p. m.</i> <i>Reunión del CAC: 28 de octubre a las 4:00 p. m.</i> <i>Reunión comunitaria: 3 de noviembre a las 4:00 p. m.</i> <i>Aviso por escrito: 4 de septiembre de 2025, 19 de septiembre de 2025</i></p> <p><i>Afirmo que el distrito les avisó a los padres de familia, la comunidad y las partes interesadas que cada escuela obtuvo una clasificación de desempeño inaceptable por dos años consecutivos y que se requiere enviar un plan de transformación escolar, y que solicitó la ayuda de los padres de familia, la comunidad y las partes interesadas para crear los planes de transformación escolar.</i></p>
Fecha inicial de la publicación del TAP en el sitio web del distrito	6 de octubre de 2025



Fecha de la audiencia pública	20 de noviembre de 2025  <i>Afirmo que la mesa directiva llevó a cabo una audiencia sobre los planes para cada escuela en la que se identificó la necesidad de mejorar para notificar al público sobre el desempeño insuficiente de la escuela, las mejoras de desempeño que espera la agencia y las medidas de intervención o sanciones que se pueden imponer si el desempeño no mejora dentro de un periodo designado, que la mesa directiva solicitó comentarios del público sobre cada plan de transformación y que la mesa directiva publicó los planes en el sitio web del distrito antes de la audiencia.</i>
Fecha de la aprobación de la mesa directiva	20 de noviembre de 2025
Comentarios escritos de las partes interesadas	<a href="#">1.ª ronda de respuestas a la encuesta de Barrington</a> <a href="#">2.ª ronda de respuestas a la encuesta de Barrington</a> <a href="#">Resumen de las rondas 1-3 de Barrington</a> <a href="#">2.ª ronda de respuestas a la encuesta de Guerrero Thompson</a> <a href="#">Resumen de las rondas 2-3 de Guerrero Thompson</a>

#### IV. Metas para los resultados estudiantiles

Afirmo que la escuela que se incluye en este plan tiene metas establecidas para toda la escuela para las tasas de desempeño en las STAAR de Artes del Lenguaje en Inglés (ELA, por sus siglas en inglés)/Lectura y Matemáticas y metas para los puntajes estandarizados en los componentes del Dominio III (rendimiento académico, estado de progreso, estado de ELP y estado de éxito estudiantil) para el ciclo escolar 2025-2026.	Sí
Introduzca la meta de toda la escuela para la	La meta del Dominio 1 en todos los grados y materias sería 75% de las pruebas en Se aproxima a los estándares o más, 35% de las pruebas en Cumple con los



clasificación de desempeño Cumple con los estándares del grado o más en las STAAR de Inglés y Lectura en todos los grados en el ciclo escolar 2025-2026.	<p>estándares o más y 15% de las pruebas en Domina los estándares.</p> <p>Abajo está la manera de obtener una clasificación aceptable (C) en los ciclos escolares 2025-26 y 2026-2027:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. El 70% de los estudiantes tendrán un progreso académico en el Dominio 2A y por grupo demográfico evaluado en el Dominio 3. &lt;y&gt;</li><li>2. 45% de los estudiantes bilingües emergentes lograrán un progreso en su puntaje compuesto o una clasificación de Avanzado alto en la evaluación TELPAS. &lt;y&gt;</li><li>3. Todos los estudiantes, como mínimo, obtendrán 50% de los puntos o más en cada evaluación STAAR que tomen.</li></ol> <p>En los CE 2026-2028, la Escuela Primaria Barrington se enfocará en las medidas de progreso estudiantil descritas arriba.</p>
Introduzca la meta de toda la escuela para la clasificación de desempeño Cumple con los estándares del grado o más en las STAAR de Matemáticas en todos los grados en el ciclo escolar 2025-2026.	<p>La meta para toda la escuela en “Cumple con los estándares de lectura o más” es 35%.</p> <p>La meta para toda la escuela en “Cumple con los estándares de matemáticas o más” es 35%.</p>
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Rendimiento académico del Dominio III.	<p>Cada grupo evaluado (Todos, Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 1, Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 2, Grupo de alto enfoque) demostrará al menos un progreso mínimo hacia la meta interina tanto en lectura como en matemáticas.</p> <p>Puntos componentes: 4 ELA, 4 Matemáticas - 8/32, 25%</p>
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Estado del progreso del Dominio III.	<p>Cada grupo evaluado (Todos, Grupo racial/étnico con el desempeño más bajo 1, Grupo racial/étnico con el desempeño más bajo 2, Grupo de alto enfoque) alcanzará la meta de 2025-26 tanto en lectura como en matemáticas.</p> <p>Puntos componentes: 12 ELA, 12 Matemáticas - 24/32, 75%</p>
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de	<p>40% o más de los estudiantes que tomen la prueba TELPAS tendrán un progreso en su puntaje compuesto.</p>



2025-2026 para el componente de Estado del Desempeño en el Idioma Inglés (ELP, por sus siglas en inglés) del Dominio III.	Puntos componentes: 3/4, 75%
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Estado del éxito estudiantil del Dominio III.	<p>Cada grupo evaluado (Todos, Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 1, Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 2, Grupo de alto enfoque) demostrará al menos un progreso mínimo hacia la meta interina tanto en lectura como en matemáticas.</p> <p>Puntaje compuesto: 4/16, 25%</p>

## V. Estrategia de mejoramiento escolar

**Pregunta guía:** ¿Es probable que la estrategia propuesta logre que la escuela obtenga una C o más O que salga de CSI en dos años o menos?

¿Qué estrategia o estrategias se implementarán en esta escuela?	<p>Cierre y reasignación para abordar un progreso académico bajo persistente y la capacidad limitada de instrucción al pasar a los estudiantes a escuelas con sistemas comprobados de estabilidad en el liderazgo, coherencia en la instrucción y mejor desempeño. Esta estrategia garantiza un acceso inmediato a sistemas de maestros y monitoreo eficaces, lo cual posiciona al distrito para la mejora de resultados estudiantiles y para prevenir la intensificación de medidas bajo el TEC 39A.111.</p> <p><b>Experiencia de aprendizaje de verano</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>La escuela de verano juega un papel fundamental para apoyar el aprendizaje estudiantil al proveer tiempo adicional para el progreso académico, el enriquecimiento y las intervenciones. Les permite a los educadores abordar cosas que no se han terminado de aprender, reforzar destrezas clave y ofrecer apoyo específico que prepare a los estudiantes para el éxito en el siguiente ciclo escolar. Como los programas de verano eficaces requieren una coordinación meditada de la dotación de personal, el plan de estudios, los horarios y la logística, un tiempo de planificación intencional es esencial para garantizar una experiencia de alta calidad tanto para los estudiantes como para el personal. Para optimizar este proceso, el distrito desarrollará el marco existente para la escuela de verano usado en años previos, usándolo como base para guiar la planificación, mantener la coherencia y garantizar una implementación oportuna de todos los componentes del programa.</li></ul>
---	---



### **Participación familiar sistémica**

- El marco dual de desarrollo de capacidades para la colaboración entre familias y escuelas es un modelo basado en investigaciones creado por la Dra. Karen Mapp y el Departamento de Educación de los EE. UU. para fortalecer la colaboración entre las familias y las escuelas. El marco enfatiza que tanto los educadores como las familias necesitan oportunidades para desarrollar su conocimiento, destrezas, confianza y relaciones para trabajar juntos eficazmente para sustentar el éxito de los estudiantes.
- Identifica cuatro componentes clave de la participación familiar eficaz:
  - Desarrollo de capacidades: desarrollar las destrezas y la confianza tanto de los educadores como de las familias para que interactúen de forma significativa
  - Crear conexión: fortalecer las relaciones y la confianza entre el hogar, la escuela y la comunidad
  - Desarrollo de la cognición: fomentar creencias compartidas y entender los papeles que juegan las familias y las escuelas en el aprendizaje estudiantil
  - Creación de confianza: facultar a todas las partes interesadas para que tengan papeles activos en la toma de decisiones y el apoyo a los estudiantes
- El marco también destaca la importancia de crear iniciativas de participación familiar que estén vinculadas con el aprendizaje y sean interrelacionales, colaborativas, formativas y culturalmente sensibles. Básicamente, el propósito del marco dual de desarrollo de capacidades es cambiar la participación familiar de actividades aisladas a una colaboración continua que aumente el rendimiento estudiantil y el mejoramiento escolar. Se proveerá capacitación para maestros y líderes específicamente relacionada con los equipos académicos de padres de familia y maestros (APTT, por sus siglas en inglés).

### **La transición y el Equipo Puente**

- Las transiciones de los estudiantes dentro del ambiente escolar son periodos críticos que pueden afectar directamente su participación, asistencia y resultados académicos y socioemocionales generales. Para garantizar la continuidad del apoyo y mantener el sentido de conexión y pertenencia de los estudiantes, el distrito ha establecido el Equipo Puente.
- El Equipo Puente es un grupo multidisciplinario conformado por profesionales que se especializan en consejería, salud mental, bienestar socioemocional, intervenciones conductuales y prácticas restaurativas.



	<p>Este equipo ha creado un conjunto integral de recursos fundamentados en evidencia y herramientas diseñadas para fortalecer los sistemas de apoyo escolares.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estos recursos ayudan a las escuelas a cultivar ambientes de aprendizaje seguros, inclusivos e interrelacionales. Incluyen marcos, protocolos y estrategias que las escuelas pueden adaptar a su contexto local y cronogramas de implementación. Además, los miembros del Equipo Puente están disponibles para ofrecer consultas directas en las escuelas e intervenciones para apoyar tanto a los maestros como al personal durante periodos de transición o alta necesidad.</li></ul>
¿Cuáles subvenciones, si alguna, se le han otorgado a su sistema escolar para sustentar esta estrategia?	Liderazgo docente (LASO 3) Apoyo filantrópico de Austin Ed Fund, la fundación del Austin ISD para la educación
¿Cuáles subvenciones, si alguna, ha solicitado (o pretende solicitar) su sistema escolar para sustentar esta estrategia?	Apoyo filantrópico de Austin Ed Fund, la fundación del Austin ISD para la educación Implementación del Fondo de Acción Escolar (Reasignación) Designación de recursos
Nombre cualquier organización con la que esté trabajando para aumentar la capacidad y apoyar la implementación de estrategias	<b>TNTP:</b> TNTP es una organización nacional de investigación, políticas y consulta enfocada en mejorar la educación pública en los Estados Unidos. La misión de la organización es garantizar que cada joven tenga acceso a excelentes maestros y la oportunidad de prosperar. TNTP logra esto trabajando con las escuelas y distritos para reclutar y capacitar a nuevos maestros, crear sistemas de gestión de talento, llevar a cabo investigaciones sobre la eficacia de los maestros y abogar por reformas de políticas. Esta asociación se expandirá en la primavera de 2026.
¿Para cuántos miembros del personal del distrito reportará información de aumento de capacidades?	Tres miembros del personal del distrito darán apoyo a este plan.
<b>Si la línea de arriba es personal del distrito o la escuela:</b> ¿Cuáles son	Jennifer Pace Superintendente asistente de Escuelas de Educación Primaria - 50%





los nombres y roles de los miembros del personal del distrito y escuela responsables de aumentar la capacidad y cuál porcentaje de su rol se dedica a apoyar la implementación de la estrategia de mejoramiento escolar?	<p>Sondra McWilliams Directora ejecutiva de Escuelas de Educación Primaria - 50%</p>
<b>Si la línea de arriba NO es una ESC ni está en la SAPL:</b> Describa la experiencia y la trayectoria en transformación escolar (pasar a una escuela de reprobar a cumplir con los estándares o exceder los estándares) de la organización o los miembros del personal.	<p><b>Jennifer Pace</b> <b>Superintendente asistente de Escuelas de Educación Primaria</b> Con más de 25 años de servicio en el Distrito Escolar Independiente de Austin, Jennifer Pace ha establecido una trayectoria distinguida en el mejoramiento de escuelas, desarrollo de líderes y progreso en la excelencia docente. Su éxito como directora durante transformaciones incluye haber liderado varias escuelas desde "Debe mejorar" hasta haber sido reconocidas por la TEA y obtenido distinciones de clasificación B a través de la implementación estratégica de planes de mejoras específicas (TIP, por sus siglas en inglés) que fortalecieron los sistemas de enseñanza y aprendizaje. Reconocida como finalista para Directora del Año y líder de una de las escuelas pioneras con mejor desempeño, se la conoce por fomentar culturas que equilibran la compasión con las altas expectativas.</p> <p>Como una líder a nivel ejecutivo en el Austin ISD, la Srta. Pace ha supervisado escuelas primarias que demostraron un progreso notorio en su desempeño general y clasificaciones de responsabilidad en apenas un año. Bajo su guía, varias escuelas mejoraron sus puntajes generales y algunas aumentaron sus calificaciones en letras estatales, mientras que otras tuvieron un progreso significativo hacia un desempeño de "Cumplió con el estándar". Su liderazgo como directora ejecutiva estuvo marcado por un enfoque en la coherencia en la instrucción, la toma de decisiones motivadas por datos y estructuras de instrucción constantes que aumentaron las capacidades de directores y maestros.</p> <p>Ahora fungiendo como <b>superintendente asistente de Escuelas de Educación Primaria</b>, Jennifer sigue defendiendo la equidad, la instrucción rigurosa y el desarrollo de líderes para garantizar que cada estudiante del Austin ISD tenga acceso a un aprendizaje de alta calidad al nivel de su grado.</p> <p><b>Sondra McWilliams</b> <b>Directora ejecutiva de Escuelas Primarias</b> Durante su ejercicio profesional en el Austin ISD, Sondra McWilliams ha liderado</p>





	<p>y apoyado varios esfuerzos exitosos de transformación escolar a través de un liderazgo docente estratégico e impulsado por datos. Su trabajo en transformación comenzó en la Escuela Primaria Palm, donde, como maestra bilingüe y especialista en instrucción, ayudó a pasar a la escuela de un bajo desempeño a académicamente aceptable en apenas un año al implementar intervenciones de literacidad bilingüe, estructuras de planificación colaborativa y análisis de datos específicos. En la Primaria Becker, continuó este éxito como subdirectora y especialista en instrucción, guiando a la escuela de académicamente inaceptable a académicamente aceptable en apenas un año al mejorar los resultados en lectura de todos los subgrupos de estudiantes. La Srta. McWilliams luego trabajó en la Primaria Sunset Valley, donde su liderazgo contribuyó a que la escuela obtuviera un reconocimiento por progreso académico y lograra una clasificación estatal ejemplar en 2010. Como directora de la Primaria Odom, mantuvo un desempeño aceptable a través de la implementación de PLC enfocadas, instrucción en grupos pequeños y el uso continuo de materiales de instrucción de alta calidad para impulsar el mejoramiento continuo.</p> <p>Actualmente, como directora ejecutiva del Austin ISD, la Srta. McWilliams supervisa cinco escuelas con clasificaciones inaceptables, guiando a los directores en el diseño y la ejecución de planes de transformación basados en el marco de escuelas eficaces (ESF, por sus siglas en inglés).</p>
--	---

## VIII. Cierre y reasignación

**Pregunta guía:** ¿Garantiza el plan que se asigne a los estudiantes a una escuela con más alto desempeño?

<p>Escuela remitente</p> <p>Indique el número de escuelas a las que se asignarán estudiantes de la escuela que cierra:</p>	<p>Los estudiantes actualmente asignados a la Primaria Barrington se reasignarán a dos escuelas diferentes.</p>
<p>Datos de las escuelas receptoras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de la escuela</li> <li>CDCN</li> <li>Clasificación de responsabilidad estatal más reciente</li> <li>Matrícula actual</li> <li>Matrícula máx.</li> </ul>	<p>Escuela 1: Primaria Guerrero-Thompson</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º CDCN 227901186</li> <li>Clasificación B</li> <li>N.º de matrícula actual 523</li> <li>Matrícula máx.: 784</li> <li>Distancia a la escuela que cierra: 0.5 mi</li> <li>Se asignará el 75% de los estudiantes de la escuela que cierra.</li> <li>% de maestros de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 7% de los maestros de Barrington cumplen con los requisitos de elegibilidad del TAP. Los empleados afectados tendrán la oportunidad de compartir sus preferencias para su próxima asignación escolar. Los</li> </ul>

**Escuela Primaria Barrington**  
**Cierre/Reasignación**



<ul style="list-style-type: none"><li>• Distancia a la escuela que cierra</li><li>• % de estudiantes de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela</li><li>• % de maestros de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela</li><li>• % de administradores de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela</li></ul>	<p>directores de otras escuelas tendrán la discreción de contratar al personal. El AISD no está reasignando inmediatamente al personal; en cambio, está trabajando en un sistema de transferencias voluntarias.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• % de administradores de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 0%</li></ul> <p>Escuela 2: Primaria Wooldridge</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• N.º CDCN 227901152</li><li>• Clasificación F</li><li>• N.º de matrícula actual 348</li><li>• Matrícula máx.: 576</li><li>• Distancia a la escuela que cierra: 1.6 mi</li><li>• Se asignará el 25% de los estudiantes de la escuela que cierra.</li><li>• % de maestros de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 7% de los maestros de Barrington cumplen con los requisitos de elegibilidad del TAP. Los empleados afectados tendrán la oportunidad de compartir sus preferencias para su próxima asignación escolar. Los directores de otras escuelas tendrán la discreción de contratar al personal. El AISD no está reasignando inmediatamente al personal; en cambio, está trabajando en un sistema de transferencias voluntarias.</li><li>• % de administradores de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 0%</li></ul>
<p>¿Se consideraron escuelas con A/B para que recibieran a los estudiantes?</p>	<p>Sí. La mayoría de los estudiantes se asignarán a una escuela con clasificación B.</p> <p>Para determinar los planes de reasignación, el Austin ISD priorizó la proximidad, la continuidad de los servicios, la capacidad y el acceso equitativo a ambientes de aprendizaje de alta calidad. La mayoría de los estudiantes de la escuela que cierra se reasignarán a una escuela cercana con clasificación aceptable (B) que ofrece programas comparables y sistemas establecidos de apoyo académico y socioemocional.</p> <p>Una porción más pequeña de estudiantes hará la transición a una escuela actualmente identificada como académicamente inaceptable (F) a causa de la capacidad, la proximidad del vecindario y los patrones de remisión que ayudan a mantener las conexiones familiares y comunitarias. La reasignación a esta escuela también le da la oportunidad al distrito de invertir directamente y fortalecer el programa académico de la escuela (incluyendo la dotación de personal específico, apoyo docente adicional y capacitación profesional enfocada) con el apoyo del aumento en las capacidades y recursos obtenidos a través del proceso de consolidación.</p> <p>Esta estrategia equilibra la necesidad de minimizar la disrupción para las</p>



	familias y al mismo tiempo garantizar que todos los estudiantes se beneficien de una mayor calidad de la instrucción y de la inversión del distrito en los esfuerzos por mejorar ambas escuelas receptoras.
Seleccione el plan de estudios adoptado para cada escuela receptora.  ¿Es este el plan de estudios que se implementará durante el plan de transformación?	<p>Escuela 1: Primaria Guerrero-Thompson</p> <p>El distrito ha adoptado materiales de instrucción de alta calidad (HQIM, por sus siglas en inglés) para todas las áreas de contenido básicas para garantizar una instrucción rigurosa y alineada con los estándares para todos los estudiantes. En lectura, los maestros de K-5.º utilizan HMH Into Reading y Arriba la Lectura en los salones de Lenguaje Dual para desarrollar destrezas básicas sólidas de literacidad y comprensión. En matemáticas, K-5.º grado implementan STEMscopes Math, que ofrece experiencias de aprendizaje prácticas impulsadas por conceptos alineados con los TEKS. Studies Weekly guía la instrucción en Estudios Sociales de K-5.º grado, y la instrucción en Ciencias sigue a McGraw Hill Texas Science, que apoya el aprendizaje basado en la investigación y la aplicación.</p> <p>Sí, este es el plan de estudios que se implementará a lo largo del plan.</p> <p>Escuela 2: Primaria Wooldridge</p> <p>El distrito ha adoptado materiales de instrucción de alta calidad (HQIM, por sus siglas en inglés) para todas las áreas de contenido básicas para garantizar una instrucción rigurosa y alineada con los estándares para todos los estudiantes. En lectura, los maestros de K-5.º utilizan HMH Into Reading y Arriba la Lectura en los salones de Lenguaje Dual para desarrollar destrezas básicas sólidas de literacidad y comprensión. En matemáticas, K-5.º grado implementan STEMscopes Math, que ofrece experiencias de aprendizaje prácticas impulsadas por conceptos en línea con los TEKS. Studies Weekly guía la instrucción en Estudios Sociales de K-5.º grado, y la instrucción en Ciencias sigue a McGraw Hill Texas Science, que apoya el aprendizaje basado en la investigación y la aplicación.</p> <p>Sí, este es el plan de estudios que se implementará a lo largo del plan.</p>
Si no está arriba, ¿cuál nuevo plan de estudios se adoptará?	No se aplica.
¿Cuándo adoptará el distrito el nuevo plan de estudios?	No se aplica.



¿Cómo garantizará el distrito que cada escuela cumpla con los minutos mínimos de instrucción requeridos para implementar el plan de estudios?	El distrito ha establecido un riguroso sistema multifacético para garantizar el cumplimiento de las expectativas docentes, comenzando por la orden de que todas las escuelas acaten estrictamente las pautas para el horario maestro de 2025-26 al crear sus horarios. Para solidificar esta implementación, se proveyó una capacitación profesional durante el verano de 2025 que detalló los requisitos para crear y publicar horarios. Estos horarios deben asignar tiempo de instrucción específico para las materias básicas diariamente: 110-145 minutos para Artes del Lenguaje y Lectura en inglés (ELAR, por sus siglas en inglés), 70-85 minutos diarios para Matemáticas, 40-60 minutos para Ciencias y 30 minutos para Estudios Sociales. Los supervisores de los directores y los equipos escolares de liderazgo docente se encargarán del monitoreo constante, realizando observaciones en los salones de clases y rondas de instrucción para verificar el cumplimiento con estos minutos obligatorios y proveyendo el apoyo y retroalimentación necesarios para cualquier ajuste que requieran los horarios.
Si hay menos de 165 días de instrucción en el calendario de 2025-2026, ¿qué pasos tomará el distrito para garantizar que se adopte e implemente un calendario de 165 días en 2026-2027?	No se aplica.
Describe el plan de evaluación para las escuelas afectadas	<p>El año académico a nivel de primaria comienza en septiembre con las evaluaciones MAP Growth de Lectura y Matemáticas para todos los estudiantes de K-5.º grado (2-29 de septiembre). Además, se administran evaluaciones basadas en el plan de estudios (CBA, por sus siglas en inglés) a lo largo del año en línea con el progreso en el plan de estudios para proveer varios datos para monitorear el progreso de los estudiantes y ajustar la instrucción. En matemáticas, se administran CBA a los estudiantes de 3.º grado en septiembre, noviembre, diciembre, febrero y marzo; a los estudiantes de 4.º grado en septiembre, noviembre, enero, febrero y marzo; y a los estudiantes de 5.º grado en septiembre, octubre, noviembre, diciembre y febrero. En ELA, 3.º-5.º grado tienen CBA en octubre, noviembre, enero y marzo, mientras que las CBA de Ciencias de 5.º grado tienen lugar en octubre, noviembre, enero, febrero y marzo.</p> <p>A mediados del año, los estudiantes participan en el periodo de pruebas MAP del invierno (1-19 de diciembre), seguido por las evaluaciones STAAR intermedias de Matemáticas y Lectura en febrero (2-13 de febrero) y de Ciencias en marzo (2-13 de marzo). La temporada de pruebas de primavera incluye las STAAR de Lectura (7-14 de abril), de Ciencias (14-21 de abril) y de</p>



	<p>Matemáticas (21-28 de abril), y las evaluaciones TELPAS se realizan del 16 de febrero al 13 de marzo. Este sistema de evaluación comprehensivo y con una secuencia estratégica garantiza datos oportunos y que permiten actuar durante el año para fundamentar intervenciones específicas, guiar la planificación de la instrucción y acelerar el aprendizaje de los estudiantes en todas las escuelas primarias.</p> <p>Este calendario garantiza múltiples datos para todas las materias y grados, apoyando así las intervenciones específicas y los ajustes en la instrucción para acelerar el aprendizaje estudiantil.</p>
¿Implementarán las escuelas una estructura con PLC?	La estructura de las comunidades de aprendizaje profesional (PLC, por sus siglas en inglés) se incorporará al horario maestro e incluirá la internalización y práctica de lecciones.
¿Cómo se organizarán las PLC (por grado, área de contenido, etc.)?	Las PLC están diseñadas por grado y área de contenido.
¿Con qué frecuencia tendrán lugar las PLC?	Las PLC tienen lugar dos veces por semana para K-5.º grado.
¿Quién facilitará las PLC?	Cada escuela ha identificado a los líderes de cada PLC (por grado o área de contenido). Los líderes de las PLC son líderes escolares, especialistas en instrucción, especialistas en intervenciones de contenido o maestros líderes. Los líderes de las PLC se han capacitado en el protocolo de las PLC para la internalización de lecciones.
¿Quién debe asistir a las PLC?	Los especialistas en instrucción, administradores, maestros de educación general, maestros de ESL y maestros de educación especial tienen la obligación de asistir a las PLC.
Describe el protocolo que se usará en las PLC.	Hay tres tipos distintos de comunidades de aprendizaje profesional (PLC, por sus siglas en inglés), cada uno diseñado para mejorar la instrucción y los resultados estudiantiles. El primero es la PLC de ensayo e internalización. Es un proceso de planificación colaborativa que ayuda a los maestros a entender a profundidad las próximas lecciones, alinear la instrucción con los estándares del grado y anticipar las necesidades de los estudiantes. Cada sesión incluye tiempo para ponerse en conexión, celebrar éxitos docentes, analizar las evaluaciones para aclarar las expectativas e internalizar lecciones usando HQIM a través de prácticas y planificación guiadas. La meta es que cada maestro salga con una visión clara de cómo saber que los estudiantes han tenido éxito y cómo impartir la instrucción con rigor y coherencia. En esta PLC, los maestros practican colaborativamente partes clave de próximas lecciones sin que los



	<p>estudiantes estén presentes. Este proceso les permite a los educadores refinar la enseñanza, anticipar retos y obtener comentarios de sus colegas a través de un ciclo estructurado de preparación, ensayo y discusión posterior. La meta es refinar las estrategias docentes para que la enseñanza en el salón de clases sea más eficaz y motivadora.</p> <p>El segundo tipo, nuestra PLC de análisis de evaluaciones formativas, se centra en la examinación continua del trabajo estudiantil y los datos de evaluaciones para fundamentar decisiones docentes oportunas. Cada sesión comienza con una breve conexión y celebración de los datos, creando un espacio para reconocer el progreso y compartir prácticas docentes eficaces. Durante el análisis de datos, los maestros analizan las tendencias para identificar cuáles estudiantes se están aproximando, o están cumpliendo o dominando los estándares, notando errores e ideas equivocadas comunes. Usando estrategias como la clasificación en HALO (respuestas excelentes, promedio o deficientes), los equipos identifican patrones de comprensión y determinan si las brechas de aprendizaje provienen del conocimiento del contenido, las necesidades del estudiante o las prácticas docentes. En el análisis del trabajo estudiantil, los maestros analizan colaborativamente el trabajo escrito o conjuntos de problemas para evaluar el alineamiento con los estándares y discutir los próximos pasos para volver a enseñar o enriquecer. La sesión concluye describiendo las acciones a tomar (incluyendo ajustes en la instrucción, la formación de grupos de intervenciones flexibles y la creación de planes para monitorear el progreso y evaluar el impacto del apoyo). Este proceso estructurado garantiza que cada PLC lleve a acciones concretas que fortalezcan la instrucción y aceleren el progreso de los estudiantes.</p>
<p><b>XII. Aumento de capacidades</b></p> <p><b>Pregunta guía:</b> ¿Garantiza el plan que los administradores y maestros tengan la capacitación apropiada incorporada al trabajo?</p>	<p>El tercer tipo es la PLC de análisis de evaluaciones sumativas, en las que los maestros analizan los resultados de evaluaciones de la unidad o sumativas.</p> <p><b>Serie de capacitación profesional de The New Teacher Project (TNT): SY25-26</b></p> <p>Esta estructura enfatiza la identificación del dominio de los TEKS prioritarios y la categorización de los niveles de desempeño, así como la identificación de tendencias en los grupos estudiantiles. Con base en estos hallazgos, la PLC diseña apoyo por niveles, como enriquecimiento para los estudiantes que dominan el contenido, la reenseñanza en grupos pequeños para aquellos que cumplen parcialmente con las expectativas e intervenciones específicas para especialistas en instrucción) oportunidades para desarrollar sus destrezas de liderazgo docente, incluyendo comprender el plan de estudios de literacidad y matemáticas adoptado por el distrito, liderar rondas de observación de la instrucción y proporcionarles a los maestros instrucción de alta calidad a través de "vistazos rápidos" es ir más allá de los puntajes generales en las pruebas y de ciclos de observación y retroalimentación. Esta capacitación tendrá lugar quincenalmente, de acuerdo con el modelo del Laboratorio de Aprendizaje. Estos datos desagregados son vitales, porque precisamente identifican el contenido que han dominado los estudiantes frente a lo que les falta aprender.</p> <p><b>Monitoreo del progreso:</b></p> <p>Al detallar estas brechas de aprendizaje específicas, los educadores pueden TNT P apoyara al distrito para monitorear el progreso hacia las metas de diseñar una instrucción verdaderamente intencional, garantizando que no se desperdicie tiempo en volver a enseñar un contenido que los estudiantes ya</p>





clases. TNTP recolectará y analizará los datos del monitoreo del progreso y facilitará dos sesiones de mejoramiento continuo para identificar tendencias, guiar la estrategia y fortalecer la instrucción en literacidad (bilingüe) y matemáticas en todo el distrito y facilitar las sesiones de mejoramiento continuo para los líderes del distrito.

**Laboratorios de Aprendizaje:**

A medida que el Austin ISD y TNTP buscan expandir el modelo Lighthouse en 2025-2026, todas las escuelas de Lighthouse seleccionadas servirán como sedes de los Laboratorios de Aprendizaje. Para acelerar el liderazgo docente y mejorar los resultados estudiantiles, los Laboratorios de Aprendizaje están basados en la convicción de que la capacitación de líderes eficaces debe ser estratégica, constante y secuencial a lo largo del tiempo. El aprendizaje en parejas y en cohortes juega un papel crítico en el progreso sostenible al fomentar la colaboración, la resolución compartida de problemas y el intercambio de prácticas óptimas entre líderes que enfrentan retos similares. Diferenciar la capacitación de los líderes con base en sus necesidades individuales y contextos escolares garantiza que el aprendizaje sea relevante, factible y atento a las prioridades particulares de cada comunidad. Al involucrar a los líderes en experiencias de aprendizaje prácticas y en tiempo real dentro de contextos similares y proporcionando oportunidades inmediatas para aplicar nuevas destrezas, esta estrategia no solo profundiza el crecimiento profesional, sino también crea un impacto directo y positivo en los estudiantes dentro de sus salones de clases y comunidades escolares. Se apoyará a los líderes que participen en los Laboratorios de Aprendizaje mensuales con el desarrollo de destrezas y conocimientos, la práctica auténtica y el trabajo previo y posterior.

**Aprendizaje profesional del director ejecutivo:**

TNTP propone una estrategia integral para capacitar a los directores ejecutivos a través de sesiones mensuales de aprendizaje profesional y apoyo integral continuo. Estas sesiones se enfocarán en equipar a los directores ejecutivos para liderar ciclos constantes de apoyo para sus directores, enfocados en conversaciones de instrucción motivadas por datos, observaciones frecuentes de la instrucción y responsabilidad por los resultados estudiantiles. Al desarrollar destrezas aplicables a todas las materias y grados, este aprendizaje aumentará la capacidad de los directores ejecutivos de dirigir el liderazgo docente, apoyar el crecimiento de los directores y garantizar que cada escuela mantenga un enfoque claro en mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

**Aprendizaje profesional basado en el plan de estudios:**

Los maestros participan en sesiones de aprendizaje profesional impartidas por el Departamento de Asuntos Académicos con base en los HQIM y los recursos de instrucción adoptados por el distrito para Artes del Lenguaje y Matemáticas. Los maestros de 6.º-8.º comenzaron a asistir a sesiones sobre sus áreas de





contenido en septiembre, en las que aprendieron en persona sobre el uso de HQIM y RBIS, y tuvieron oportunidades para preparar y practicar lecciones con sus equipos. Estas sesiones continuarán durante los días de aprendizaje profesional designados por el distrito y la escuela según el calendario del AISD (noviembre, enero y abril). En noviembre, también se les ofrecerán a los maestros diversas sesiones sobre los materiales de instrucción adoptados por el distrito para el Nivel 2 y el Nivel 3 de lectura y matemáticas, incluyendo actualizaciones sobre el proceso de los MTSS para identificar estudiantes que necesitan intervenciones y monitorear el progreso de los estudiantes que ya tienen intervenciones.

**Capacitación profesional continua facilitada por el distrito (ciclos escolares 2026–2028)**

El Austin ISD está comprometido con ofrecer aprendizaje profesional continuo de alta calidad para todos los educadores y así garantizar una instrucción sólida y el éxito de los estudiantes. A lo largo de los ciclos escolares 2026-2028, los directores, subdirectores, especialistas en instrucción y maestros participarán en capacitación continua para su rol específico enfocada en la implementación de materiales de instrucción de alta calidad (HQIM, por sus siglas en inglés) y el sistema de apoyo de varios niveles (MTSS, por sus siglas en inglés).

**Los supervisores de directores** tendrán una capacitación especializada para aumentar su capacidad de instruir y apoyar a los líderes escolares. Este aprendizaje incluirá desarrollar constancia en las expectativas docentes, profundizar la comprensión del plan de estudios del distrito y realizar recorridos por los salones de clases usando protocolos comunes de observación y retroalimentación.

**Los directores** participarán en sesiones mensuales de aprendizaje profesional diseñadas para mejorar su liderazgo docente. Estas sesiones se enfocarán en observar y facilitar comunidades de aprendizaje profesional (PLC, por sus siglas en inglés), proveerles retroalimentación significativa a los maestros y apoyar una implementación eficaz del plan de estudios en todas las áreas de contenido.

**Los maestros** comenzarán el año con una capacitación profesional de todo el distrito adaptada para cada área de contenido, que los equipará para que usen eficazmente los materiales adoptados por el distrito para la instrucción de Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. A lo largo del año, los maestros asistirán a sesiones trimestrales sobre el plan de estudios para profundizar su comprensión de los documentos del plan de estudios del AISD, analizar los datos estudiantiles y planificar la reenseñanza con base en las necesidades de los estudiantes. Además, los días de aprendizaje profesional del distrito se enfocarán en fortalecer las prácticas del MTSS; los maestros de ELA y Matemáticas tendrán



	<p>capacitación en estrategias de intervención, recursos aprobados por el distrito y sistemas para monitorear el progreso estudiantil.</p> <p>En conjunto, estas estructuras de aprendizaje profesional garantizan que cada educador del Austin ISD tenga el apoyo para impartir una instrucción rigurosa, alineada y atenta a las necesidades de todos los estudiantes.</p>
¿Cómo se diferenciará la capacitación para maestros/líderes sin experiencia (menos de 2 años en el rol) o ineficaces?	<p>El Austin ISD implementa un sistema de aprendizaje profesional por niveles que adapta la capacitación e instrucción a la experiencia y las áreas con posibilidad de mejora de los educadores. Esta estrategia garantiza que cada maestro y líder tenga el nivel adecuado de apoyo para fortalecer su instrucción, liderazgo y resultados estudiantiles.</p> <p><b>Apoyo a educadores nuevos y emergentes</b> Los educadores con menos de dos años de experiencia participan en la <b>Academia para Maestros y Líderes Nuevos</b>, que provee una capacitación básica en la planificación de lecciones, el control del salón de clases, la diferenciación y la instrucción impulsada por datos. A cada educador nuevo se le asigna un mentor, que ofrece instrucción semanal, modela lecciones y le da comentarios en tiempo real. Las PLC guiadas y los "Seminarios para educadores nuevos" mensuales refuerzan las prácticas docentes eficaces y crean confianza en la implementación del plan de estudios del distrito.</p> <p><b>Apoyo a educadores que requieren un crecimiento específico</b> Los educadores que se haya identificado que requieren más apoyo reciben un plan individualizado para su crecimiento alineado con el marco de PPfT del distrito. Estos planes incluyen ciclos de instrucción bisemanales, módulos de aprendizaje profesional específico y observaciones de colegas para aumentar el rigor, la participación y mejorar la cultura del salón de clases. El progreso se analiza regularmente para garantizar que haya crecimiento y mejoramiento continuo.</p> <p><b>Alineamiento de todo el personal</b> Para mantener la constancia en todos los niveles de experiencia, el aprendizaje profesional recurrente se enfoca en la participación estudiantil, las estrategias de literacidad y aritmética, y las expectativas para un salón de clases eficiente. Las PLC sirven como espacios colaborativos para la práctica, la reflexión y el análisis de datos, mientras que los líderes adaptan sus comentarios semanalmente usando herramientas compartidas.</p> <p>A través de esta estrategia diferenciada, fomentaremos una instrucción de alta calidad, un crecimiento profesional constante y una cultura de excelencia que apoye tanto a los educadores como a los estudiantes.</p>



¿Qué herramienta se usará para evaluar la implementación de la capacitación (por ejemplo, la herramienta para recorridos por los salones de clases o herramientas de instrucción del liderazgo)? ¿Qué puntos importantes deben incluirse en esta herramienta?

### ***Herramienta para un recorrido de lectoescritura de los MTSS***

La herramienta para el recorrido de los salones de clases de literacidad del AISD está diseñada para apoyar la instrucción tanto en el Nivel I como en los Niveles II y III para estar en línea con la definición del AISD de una instrucción excelente en literacidad (bilingüe). Los líderes docentes deben usar este formulario al observar salones de clases e intervenciones de literacidad de K-5.º. Tenga en cuenta que hay indicadores separados para las destrezas básicas y la comprensión de lectura, porque la instrucción debería ser muy diferente en estos entornos.

Lo que se busca en las observaciones de literacidad incluye la evidencia de instrucción sistemática y explícita en destrezas básicas de lectura con la práctica guiada, la retroalimentación oportuna y oportunidades de alcanzar el dominio. En entornos bilingües, los observadores buscan conexiones interlingüísticas intencionales que ayuden a los estudiantes a transferir el aprendizaje de un idioma a otro. Durante la lectura y comprensión, los maestros usan textos complejos de alta calidad para desarrollar el vocabulario y el conocimiento mientras los estudiantes leen, escriben y discuten activamente para profundizar su comprensión. En todas las lecciones, la instrucción eficaz es evidente a través de la diferenciación, un ritmo intencional, la agrupación flexible, rutinas constantes y altos niveles de participación estudiantil.

### ***Herramienta para un recorrido de matemáticas de los MTSS***

La herramienta para el recorrido de los salones de clases de matemáticas de los MTSS del AISD está diseñada para apoyar la instrucción tanto en el Nivel 1 como en los Niveles 2 y 3 para estar en línea con la definición del AISD de una instrucción excelente en matemáticas. Los líderes docentes deben usar este formulario al observar salones de clases e intervenciones de matemáticas de K-5.º. Tenga en cuenta que hay indicadores separados para las destrezas aritméticas y la instrucción básica en matemáticas, porque la instrucción debería ser muy diferente en estos entornos.

Lo que se busca en observaciones de matemáticas incluye evidencia de lecciones que fomenten una comprensión profunda de los conceptos y un razonamiento matemático flexible. Los maestros actúan como facilitadores, guiando el discurso a través de preguntas en lugar de dar las respuestas, mientras los estudiantes resuelven problemas, explican y justifican su razonamiento. La instrucción destaca varias estrategias de resolución, fomenta el uso de lenguaje matemático y provee acceso a herramientas y objetos manipulativos apropiados para apoyar el aprendizaje. En entornos bilingües, los maestros hacen conexiones interlingüísticas que ayudan a los estudiantes a transferir conceptos matemáticos de un idioma a otro. Las lecciones están alineadas con los estándares, basadas en tareas rigurosas del mundo real y enfatizan las relaciones entre las ideas matemáticas. En todos los salones de



	<p>clases, la instrucción eficaz es evidente a través del modelado explícito, estrategias constructivistas sistemáticas, un ritmo apropiado, retroalimentación oportuna, grupos flexibles y participación estudiantil activa, y garantiza que cada alumno pueda razonar, comunicarse y aplicar las matemáticas con confianza.</p> <p>La <b>herramienta de retroalimentación para líderes de las PLC</b> se usa para planificar, observar y dar comentarios sobre las reuniones de las PLC para garantizar que estén bien organizadas, enfocadas en metas claras de aprendizaje y centradas en la instrucción, la colaboración y el análisis de datos. Lo que se busca en las observaciones incluye evidencia de que los equipos usan agendas estructuradas, trabajo previo y protocolos para guiar una discusión significativa, y de que los maestros participan en la internalización y modelado de lecciones, así como en el análisis de trabajo y datos estudiantiles. Las PLC eficaces fomentan la confianza, la responsabilidad compartida y la participación activa, concluyendo con próximos pasos factibles alineados con el aprendizaje de los estudiantes y guiados por las preguntas básicas: <i>¿Qué queremos que aprendan los estudiantes? ¿Cómo sabremos si lo han aprendido? ¿Cómo responderemos si no lo han aprendido?</i></p> <p><b>Análisis y retroalimentación de los productos críticos</b> Este formulario se usa para monitorear el progreso de la escuela en productos clave del liderazgo docente, como calendarios básicos, la planificación de PLC, la cantidad de casos de instrucción y las rondas de observación de la instrucción, y para proporcionar comentarios específicos y los próximos pasos para garantizar la implementación constante, así como la mejora en la enseñanza y los resultados del aprendizaje.</p>
¿Con qué frecuencia tendrá cada maestro la observación y comentarios de un líder o especialista en instrucción?	<p>Cada maestro tendrá observaciones frecuentes y estructuradas junto con retroalimentación oportuna para garantizar un progreso constante y el alineamiento con las metas de instrucción. Un líder docente o instructor observará a los maestros bisemanalmente (cada dos semanas), dándole prioridad a las observaciones semanales de los maestros nuevos (con menos de dos años de experiencia) o de aquellos que se hayan identificado como ineficaces. A cada observación la seguirá una conversación de retroalimentación antes de que pasen 48 horas que se enfoque en uno o dos pasos de alta influencia que se puedan implementar inmediatamente.</p> <p>Además, habrá recorridos informales varias veces a la semana para ofrecer instrucción en tiempo real y monitorear el progreso hacia las metas previamente identificadas. Este ritmo de observación frecuente, retroalimentación inmediata y monitoreo de seguimiento garantiza que el aprendizaje profesional sea continuo, factible y directamente relacionado con el mejoramiento de los</p>



	<p>resultados de los estudiantes.</p> <p>Cada maestro tendrá un total de cinco observaciones al año: cuatro recorridos informales (dos en el otoño y dos en la primavera) y una observación formal. Tras cada observación, los maestros recibirán comentarios oportunos y personalizados (normalmente a través de Perform y en colaboración con su evaluador asignado) que apoyen su crecimiento continuo y fortalezcan su práctica docente a lo largo del año.</p>
¿Qué apoyos tendrán los maestros y administradores para aumentar sus capacidades en relación con el apoyo a poblaciones especiales de estudiantes?	<p><b>Capacitación y apoyo a administradores y maestros</b></p> <p>Los maestros y administradores tendrán apoyo específico para aumentar sus capacidades y así satisfacer las necesidades de las poblaciones estudiantiles especiales, incluyendo a los bilingües emergentes (EB, por sus siglas en inglés), los estudiantes con servicios de Educación Especial y aquellos que se hayan identificado como dotados y talentosos. La capacitación profesional se enfocará en estrategias docentes diferenciadas, incluyendo el apoyo escalonado, el uso de apoyo visual y lingüístico para EB, y adaptaciones y modificaciones para estudiantes con IEP. También se capacitará al personal en el Diseño Universal del Aprendizaje (UDL, por sus siglas en inglés) y en prácticas docentes culturalmente sensibles para garantizar que las lecciones sean accesibles e inclusivas para todos los alumnos.</p> <p>Además, los maestros tendrán instrucción sobre la toma de decisiones motivadas por datos y aprenderán cómo analizar el progreso estudiantil monitoreando los datos, cómo desagregar resultados por subgrupo y cómo usar esa información para planificar intervenciones. Se capacitará a los administradores en el cumplimiento y monitoreo de programas, incluyendo la implementación de ARD/IEP, apoyo de la 504 y los requisitos bajo las leyes estatales y federales, y al mismo tiempo se desarrollará su capacidad para proveerles retroalimentación eficaz a los maestros en relación con las prácticas inclusivas.</p> <p>Tanto los maestros como los líderes también participarán en sesiones de planificación colaborativa junto con especialistas, como especialistas en intervenciones, maestros de Educación Especial y coordinadores de ESL, para garantizar la constancia de todo el apoyo y la responsabilidad compartida por el progreso estudiantil. Finalmente, la escuela priorizará los ciclos de instrucción continua y las observaciones de compañeros en las que el personal pueda ver prácticas inclusivas eficaces en acción, reforzando el aprendizaje profesional y construyendo una cultura sostenible de apoyo a las poblaciones especiales.</p> <p><b>Apoyo diferenciado en la capacitación de administradores y maestros de</b></p>



### estudiantes de Educación Especial - 18%

- **Excelencia en la enseñanza compartida y la inclusión:** La capacitación enfatizará modelos eficaces de enseñanza compartida para garantizar una instrucción de alta influencia especialmente diseñada y maximizar el tiempo que los estudiantes con discapacidades pasan en el ambiente menos restrictivo. Se enfatizará la colaboración entre educación general y especial.
  - La capacitación también incluirá un enfoque en los principios del Diseño Universal del Aprendizaje (UDL, por sus siglas en inglés). (El Departamento de Educación Especial liderará la capacitación).
  - Se proveerá una sesión de instrucción de seguimiento a los maestros de educación especial que trabajan en un modelo de enseñanza compartida.
- **Plan de estudios de educación general:** Todos los maestros de educación especial tendrán acceso y asistirán a capacitación sobre el plan de estudios de educación general antes de que comiencen las clases. (Asociación entre el MET, Humanidades y STEM para la capacitación)
- **Intervención y cumplimiento para la dislexia:** Esta capacitación describe los requisitos del HB 3928 y provee apoyo factible a la instrucción, incluyendo tecnología de apoyo, para estudiantes en los que se haya identificado dislexia.
  - Nuestro equipo garantizará que un mínimo de dos personas en la escuela estén capacitadas para proveer intervenciones para la dislexia usando un programa aprobado por el Austin ISD antes de que comiencen las clases. (El Departamento de Educación Especial liderará la capacitación).
- **Capacidades de los asistentes de maestro:** Todos los asistentes de maestro (TA, por sus siglas en inglés) participarán en la serie de capacitación RETHINK Ed antes de que comiencen las clases para apoyar un control eficaz del comportamiento y destrezas sociales, así como la implementación de planes de intervención conductual. (Los módulos de la capacitación son asíncronos).
- **Programación de servicios para estudiantes con discapacidades:** Análisis de las prácticas óptimas para crear horarios maestros que prioricen los LRE y maximicen el acceso de los estudiantes a instrucción especialmente diseñada (SDI, por sus siglas en inglés) de alta calidad dentro de entornos de educación general.
- **Aumento y mejoramiento de la participación familiar:** Estrategias para fomentar asociaciones colaborativas con las familias de los estudiantes que tienen servicios de Educación Especial para mejorar los resultados.





- **Requisitos para el cumplimiento federal y estatal:** Enfoque en tener juntas de ARD oportunas (juntas anuales, iniciales y de reevaluación), procurar que todos los servicios para estudiantes con discapacidades se programen y provean de forma apropiada.
- **Enfoque adicional en monitorear la responsabilidad basada en resultados (RDA, por sus siglas en inglés):** Priorización del desempeño estudiantil y la asignación apropiada.
  - **Resultados académicos:** Monitoreo y análisis de datos sobre el progreso académico y el rendimiento de los estudiantes con discapacidades, particularmente en matemáticas, estudios sociales y ciencias, para garantizar la mejora continua y el cierre de las brechas de rendimiento.
  - **Reducción de las asignaciones fuera de la escuela:** Análisis de los datos de asignaciones y estrategias actuales para garantizar que los estudiantes se estén educando en el ambiente menos restrictivo (LRE, por sus siglas en inglés). Creación e implementación de estrategias para aumentar la inclusión y reducir los casos de remoción disciplinaria o didáctica a entornos fuera del plantel de educación general.

#### **Capacitación y apoyo diferenciado para administradores y maestros de estudiantes bilingües emergentes - 88%**

##### **Apoyo a la instrucción básica y la integración lingüística**

Esta sección se enfoca en el apoyo directo a los maestros y en la integración de la instrucción lingüística a las clases de contenido.

- Instrucción lingüística basada en contenido (CBLI, por sus siglas en inglés): Impartición de varias sesiones de aprendizaje profesional práctico enfocadas en la CBLI, enfatizando estrategias para integrar fluidamente el desarrollo del lenguaje en la instrucción académica básica
- Instrucción individualizada en CBLI: Implementación de ciclos de instrucción personalizada para fortalecer la CBLI y las prácticas de literacidad bilingüe. Esto incluye observaciones en el salón de clases, planificación y enseñanza compartidas, sesiones estructuradas de retroalimentación y apoyo explícito a la instrucción.
- Planificación colaborativa (PLC): Asistencia y facilitación de comunidades de aprendizaje profesional (PLC, por sus siglas en inglés) para garantizar el alineamiento de la instrucción, que se compartan estrategias de alta influencia y se apoye la planificación colaborativa específicamente para estudiantes bilingües emergentes (EB, por sus siglas en inglés)





	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talleres lingüísticos para estudiantes: Organización o liderazgo de talleres enfocados en los estudiantes para desarrollar activamente su confianza y destrezas para escuchar, hablar, leer y escribir en preparación para la evaluación TELPAS</li> </ul>
--	---

### XIII. Logros progresivos

**Pregunta guía:** ¿Cómo se implementará la estrategia?

<b>Fecha</b>	<b>Logros clave (mínimo: hasta el final del CE 27-28)</b> <i>El plan está estructurado en dos años académicos (CE 26-27 y CE 27-28), usando la cadencia natural del calendario escolar.</i>
<b>3.º trimestre: enero-marzo de 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotación de personal y planificación: Comenzar la dotación de personal escolar y la asignación de maestros altamente cualificados</li> <li>Analizar los datos de mediados de año de los estudiantes y maestros</li> <li>Crear planes de instrucción individualizados y llevar a cabo un reclutamiento específico</li> <li>Analizar los datos estudiantiles del tercer trimestre y terminar la asignación de personal para el CE 26-27</li> </ul>
<b>4.º trimestre: abril-julio de 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratación y análisis de fin de año: Llevar a cabo la contratación tradicional del CE 26-27</li> <li>El superintendente y el equipo de liderazgo de alto rango analizarán los datos de fin de año (datos de MAP Growth, de las CBA, formativos, de asistencia, disciplinarios, de desempeño de los maestros y de participación).</li> <li>Crear planes fundamentados en datos para la capacitación profesional del verano enfocados en HQIM, DDI y procedimientos para toda la escuela</li> <li>Ajustar los planes de participación familiar y enriquecimiento después de clases con base en los comentarios; crear un plan de participación basado en asociaciones</li> </ul>
<b>1.º trimestre: agosto-octubre de 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Punto de partida: Publicar horarios detallados y finalizar los roles de liderazgo (agosto)</li> <li>Comenzar la participación y comunicación regular (boletines informativos, noches de PTA/CAC)</li> <li>Monitorear el progreso Implementar las pruebas MAP de principios de año</li> <li>CFA escolares y CBA bisemanales del distrito</li> </ul>
<b>2.º trimestre: noviembre-diciembr</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de mediados de año: Administrar las evaluaciones STAAR intermedias</li> <li>Continuar la participación y comunicación semanal y el monitoreo del</li> </ul>



<b>e de 2026</b>	<p>progreso</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Administrar las pruebas MAP de mediados de año</li><li>• El superintendente y el equipo de liderazgo de alto rango realizan el análisis de datos de mediados de año (MAP Growth, CBA, datos formativos).</li></ul>
<b>3.º trimestre: enero-marzo de 2027</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preparación para las pruebas estatales</li><li>• Continuar la participación y comunicación semanal y el monitoreo del progreso</li><li>• Administrar NAEP y TELPAS</li><li>• Implementar las STAAR intermedias (Ciencias y Estudios Sociales)</li><li>• Aprendizaje profesional sobre las STAAR y TELPAS</li><li>• Ajustar los horarios de los grupos estudiantiles y analizar modelos de escritura de TELPAS</li></ul>
<b>4.º trimestre: abril-mayo de 2027</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluaciones y análisis de fin de año: Administrar las pruebas estatales STAAR de 2026</li><li>• Continuar la participación y comunicación semanal</li><li>• Administrar la prueba MAP de fin de año (mayo)</li><li>• El superintendente y el equipo de liderazgo de alto rango realizan el análisis de datos de fin de año (MAP Growth, CBA, datos formativos, profundización en los datos preliminares de Álgebra de fin de curso).</li></ul>
<b>1.º trimestre: junio-octubre de 2027</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Refinamiento y reinicio: Refinar y publicar horarios detallados, roles de liderazgo y planes de aprendizaje profesional</li><li>• Comenzar la participación y comunicación regular y el monitoreo del progreso Implementar las pruebas MAP de principios de año</li><li>• Comenzar las CBA escolares semanales y las CBA bisemanales del distrito</li></ul>
<b>2.º trimestre: noviembre-diciembre de 2027</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisión de mediados de año: Administrar las evaluaciones STAAR intermedias</li><li>• Continuar la participación y comunicación semanal y el monitoreo del progreso</li><li>• Administrar las pruebas MAP de mediados de año</li><li>• El superintendente y el equipo de liderazgo de alto rango realizan el análisis de datos de mediados de año (MAP Growth, CBA, datos formativos).</li></ul>
<b>3.º trimestre: enero-marzo de 2028</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preparación para las pruebas estatales: Continuar la participación y comunicación semanal</li><li>• Monitorear el progreso Administrar NAEP y TELPAS</li><li>• Implementar las STAAR intermedias (Ciencias y Estudios Sociales)</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje profesional sobre las STAAR y TELPAS</li> <li>• Ajustar los horarios de los grupos estudiantiles y analizar modelos de escritura de TELPAS</li> </ul>
<b>4.° trimestre: abril-mayo de 2028</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluaciones de fin de año y análisis final: Administrar las pruebas estatales STAAR de 2027</li> <li>• Continuar la participación y comunicación semanal Administrar la prueba MAP de fin de año</li> <li>• El superintendente y el equipo de liderazgo de alto rango realizan el análisis de datos de fin de año (MAP Growth, CBA, datos formativos, profundización en los datos preliminares de Álgebra de fin de curso).</li> </ul>

#### XIV. Gestión del desempeño

**Pregunta guía:** ¿Ha descrito el distrito un plan de gestión del desempeño que garantice que la estrategia se implementará con fidelidad?

<p>Describa cómo los líderes del distrito y la escuela monitorearán la implementación exitosa de este plan.</p>	<p>Los líderes del distrito y de la escuela usarán un sistema de monitoreo del progreso de varios niveles para darle seguimiento tanto a la fidelidad de la implementación como a los datos de los resultados estudiantiles. Esto incluye el análisis de pruebas diagnósticas universales (MAP Growth, mCLASS, CLI Engage), evaluaciones basadas en el plan de estudios (CBA, por sus siglas en inglés), los resultados de las STAAR intermedias y evaluaciones formativas.</p> <p>Los supervisores de directores (directores ejecutivos de Liderazgo Escolar) realizarán visitas semanales a las escuelas para observar la instrucción en los salones de clases, las PLC y los ILT, revisar agendas de reuniones, rastreadores de datos y registros de observaciones/comentarios para garantizar el alineamiento con las prioridades para la instrucción.</p> <p>Los equipos escolares de liderazgo docente (ILT, por sus siglas en inglés) monitorearán la fidelidad a los materiales de instrucción de alta calidad, las rutinas de instrucción impulsada por datos y la implementación de intervenciones durante las PLC semanales.</p> <p>Los líderes académicos del distrito analizarán las tendencias de las evaluaciones, los datos de la instrucción docente y los resultados de los recorridos cada seis semanas para evaluar el progreso y determinar si el apoyo está mejorando eficientemente los resultados de los estudiantes.</p>
<p>¿Quién será responsable de analizar el progreso</p>	<p>El superintendente: Lidera conjuntamente los análisis de mediados y finales de</p>



hacia los logros descritos en la sección previa?	<p>semestre, establece la visión, responsabiliza a los líderes ejecutivos por el progreso hacia los logros y aprueba los ajustes al plan.</p> <p>La superintendente asistente de Asuntos Académicos de K-12.º y la alta ejecutiva de Asuntos Académicos: Analiza los datos de evaluaciones e implementación, identifica las tendencias docentes y recomienda los ajustes en la implementación del plan de estudios, el aprendizaje profesional y la asignación de recursos.</p> <p>Los directores ejecutivos de Liderazgo Escolar: Monitorean el desempeño de los directores y la fidelidad de los supervisores bimensualmente, usando las tendencias de las visitas y la calidad de la retroalimentación para fundamentar la instrucción y capacitación profesional de los directores.</p> <p>Los equipos escolares de liderazgo docente: Realizan análisis semanales de los datos de salones de clases, los resultados de las PLC y los planes de intervención para garantizar el alineamiento de la instrucción y la capacidad de respuesta a las necesidades de los estudiantes.</p>
¿Con qué frecuencia se analizará el progreso hacia los logros?	<p>Semanalmente: Los directores ejecutivos realizan visitas de instrucción al lugar que incluyen observaciones de los salones de clases, participación en las PLC y charlas con los ILT.</p> <p>Bisemanalmente: Los ILT analizan los resultados de evaluaciones, los datos de recorridos y el progreso con las intervenciones, y actualizan los rastreadores y tableros escolares.</p> <p>Cada seis semanas: Los equipos académicos del distrito analizan los datos acumulativos de evaluaciones y la evidencia de implementación para ajustar la capacitación profesional, los recursos y el apoyo.</p> <p>A mediados y finales de semestre: Análisis liderados por el superintendente evalúan los logros y la eficacia del apoyo, y determinan los próximos pasos.</p>
¿Cómo se recopilarán los datos del progreso hacia los logros?	<p>Los datos de los logros se recopilarán de varias fuentes para procurar un panorama integral del progreso. Los resultados de las evaluaciones MAP Growth, STAAR intermedias, CBA, TELPAS y herramientas de monitoreo continuo del progreso se analizarán junto con la evidencia de implementación docente, incluyendo resúmenes de recorridos, agendas del ILT y las PLC y los registros de seguimiento de la instrucción docente. También se analizará la participación y aplicación del aprendizaje profesional para medir el impacto de la capacitación y la instrucción docente en la práctica en los salones de clases. Además, los datos de participación (como registros de participación familiar, registros de participación y encuestas de las partes interesadas) proveerán un entendimiento de la participación y el apoyo comunitarios. Todos los datos se compilarán en tableros compartidos y reastreadores de desempeño que les</p>



	<p>permitan a los líderes escolares y del distrito evaluar la fidelidad, monitorear las tendencias e identificar las escuelas que necesitan apoyo e intervenciones específicos.</p>
<p>¿Cómo se compartirán los datos del progreso hacia los logros con el liderazgo del distrito y otras partes interesadas pertinentes?</p>	<p>El progreso hacia los logros se compartirá a través de reuniones de liderazgo bisemanales, reportes de directores ejecutivos e informes mensuales de monitoreo del progreso. El equipo escolar de liderazgo docente (ILT, por sus siglas en inglés) resumirá las tendencias de los resultados de evaluaciones, datos de recorridos y evidencia de implementación para fundamentar las decisiones del liderazgo y la asignación de recursos.</p> <p>Los resúmenes de los datos y los hallazgos clave se documentarán en tableros compartidos e informes de progreso por escrito para transparencia y una respuesta oportuna del distrito. Además, se comunicarán las actualizaciones a las partes interesadas (incluyendo el personal, las familias y los socios comunitarios) a través de reuniones del equipo escolar de liderazgo y eventos de participación familiar para fomentar una responsabilidad compartida por el éxito estudiantil.</p>

## XV. Recursos

**Pregunta guía:** ¿Ha identificado el distrito todos los recursos necesarios para implementar la estrategia de SI?

<p>Comparta los costos necesarios para la implementación del plan y la fuente de los fondos.</p>	<p>El costo que requiere la implementación del plan es de aproximadamente \$1,002,202.64 para contratar personal de apoyo adicional, mejorar los programas académicos y fortalecer las iniciativas de participación familiar. El director tendrá la discreción de usar estos fondos para contratar personal clave que satisfaga las necesidades específicas de la escuela; este personal puede incluir especialistas en instrucción, especialistas en éxito estudiantil o intermediadores para los padres de familia y la comunidad. Cada solicitud de dotación de personal debe incluir una explicación clara de cómo el puesto mejorará los resultados estudiantiles y fomentará el progreso académico. El liderazgo del distrito revisará y aprobará todos los puestos propuestos y sus justificaciones para garantizar su alineamiento con las metas de transformación y las prioridades del distrito.</p>
<p>Si la estrategia depende de una subvención como fuente de financiamiento, ¿cuál es su financiamiento o plan de implementación</p>	<p>El Austin ISD reservará aproximadamente \$900,000 para apoyo escolar adicional proporcionado por proveedores contratados.</p>



alternativo si no obtiene la subvención? ¿Cómo apoyaría y ejecutaría de todas maneras su distrito esta estrategia?	
--	--

#### XVI: Otra información

(Opcional) Comparta cualquier otra información sobre su estrategia que no se haya incluido en las secciones anteriores. También puede cargar documentos.	<a href="#">Cronograma comprehensivo</a> <a href="#">Apoyo de Educación Especial</a> <a href="#">Apoyo de Estudios Académicos Avanzados</a> <a href="#">Apoyo de Educación Multilingüe</a> <a href="#">Plan de apoyo con la transición del Austin ISD</a> <a href="#">Manual de la Escuela de Verano</a> <a href="#">Marco/Capacitación de participación familiar en el sistema</a>
--	---