



# Distrito Escolar Independiente de Austin

## Plan de transformación

*Escuela Secundaria Bedichek*

### I. Información del distrito

Nombre del sistema escolar	Austin ISD (227901)
Nombre de la escuela	Escuela Secundaria Bedichek
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 - Bedichek</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 Secundaria Bedichek*  
*Cierre/Reasignación*



<p>Miembros del equipo de intervención escolar (CIT, por sus siglas en inglés)</p>	<p>Directora de Bedichek: Sarah Atkinson Director de Covington: Cedric Maddox DCSI: Anabel Garza Contacto de la Región 13 Elizabeth Detera Dra. LaTonia Amerson, superintendente asistente de Mejoramiento Escolar Kori Manor, directora ejecutiva Dra. Angel Wilson, superintendente asistente de Escuelas de Educación Secundaria John Heaney, subdirector Anthony Lotspeich, subdirector Melanie Hartman, consejera Gaylene Waite, consejera Marian Stamman, especialista en proyectos Lauren Smith, maestra April Mendoza, maestra Kaylynn Parker, maestra Rachel Pacheco, maestra Andrea Ramos, maestra Rachel Gregory, subdirectora Jason Summerville, subdirector Jenna García, especialista en instrucción Adrienne Rothermel, jefa del Departamento de Ciencias Heather Bristol, jefa del Departamento de Matemáticas Victoria Morales, jefa del Departamento de Inglés Chelsea Aceves, jefa del Departamento de Estudios Sociales</p>
<p>Fecha(s) del aviso escrito de todas las juntas públicas</p> <p><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>	<p>Bedichek</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 3 de septiembre de 2025: comunicación del distrito</li><li>• 8 de septiembre de 2025: Café con la directora</li><li>• 9 de septiembre de 2025: reunión del CAC</li><li>• 16 de septiembre de 2025: reunión con el personal</li><li>• 16 de septiembre de 2025: reunión comunitaria</li><li>• 9 de octubre de 2025: Café con la directora</li><li>• 7 de octubre de 2025: reunión del CAC</li><li>• 8 de octubre de 2025: ILT escolar</li><li>• 3 de noviembre de 2025: Café con la directora y el superintendente Segura</li></ul> <p>Covington</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 8 de octubre de 2025: Café con el director</li><li>• 16 de octubre de 2025: reunión del CAC</li><li>• 17 de octubre de 2025: reunión comunitaria sobre el TAP</li><li>• 21 de octubre de 2025: ILT escolar</li><li>• 29 de octubre de 2025: reunión con el personal</li></ul>



	<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>
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 Bedichek</a> <a href="#">Rondas 2 y 3 de respuestas a la encuesta de Bedichek</a> <ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Resumen de las rondas de Bedichek</a></li></ul> <a href="#">Rondas 2 y 3 de respuestas a la encuesta de Covington</a> <ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Resumen de las rondas de Covington</a></li></ul>

#### 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	Sí
--	----



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.	
Introduzca la meta de toda la escuela para la 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>La meta del Dominio 1 en todos los grados y materias sería 70% de las pruebas en Se aproxima a los estándares o más, 30% de las pruebas en Cumple con los 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 2026-28:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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>• 35% 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>• Todos los estudiantes obtendrán 50% de los puntos o más en cada evaluación STAAR que tomen.</li></ul> <p>En los CE 2026-2028, la Escuela Secundaria Covington 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 30%.</p> <p>La meta para toda la escuela en “Cumple con los estándares de matemáticas o más” es 30%.</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 2025-2026 para el componente de Estado del Desempeño en el Idioma Inglés (ELP, por sus siglas en inglés) del Dominio III.	<p>30% o más de los estudiantes que tomen la prueba TELPAS tendrán un progreso en su puntaje compuesto.</p> <p>Puntos componentes: 3/4, 75%</p>
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> 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</p>
---	--



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.

### **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,



	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El Equipo Puente es un grupo multidisciplinario conformado por profesionales que se especializan en consejería, salud mental, bienestar socioemocional, intervenciones conductuales y prácticas restaurativas. Este equipo ha creado un conjunto integral de recursos fundamentados en evidencia y herramientas diseñadas para fortalecer los sistemas de apoyo escolares.</li><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?	No se le ha otorgado una subvención a nuestro sistema escolar para sustentar esta estrategia.
¿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
Nombre cualquier organización con la que esté trabajando para aumentar la capacidad y apoyar la implementación de estrategias	<p>The New Teacher Project - TNTP</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Socio del distrito</li></ul> <p>Oficina de Enseñanza, Aprendizaje y Liderazgo del Austin ISD</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Oficina de Mejoramiento Escolar</li><li>• Oficina de Liderazgo de Educación Secundaria</li><li>• Oficina de Asuntos Académicos</li></ul> <p>Departamento de Estrategia para el Talento del Austin ISD</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reclutamiento y dotación de personal</li><li>• Desarrollo de talento</li><li>• Instrucción en docencia</li></ul> <p>Centro de Servicios de la Región 13</p>





¿Para cuántos miembros del personal del distrito reportará información de aumento de capacidades?	Tres miembros del personal darán apoyo a este plan.
<b>Si la línea de arriba es personal del distrito o la escuela:</b> ¿Cuáles son 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>Dra. LaTonia Amerson Superintendente asistente de Mejoramiento Escolar - 100%</p> <p>Dra. Angel Wilson Superintendente asistente de Escuelas de Educación Secundaria - 100%</p> <p>Kori Manor Directora ejecutiva de Escuelas de Educación Secundaria - 100%</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 reprobación a cumplir con los estándares o exceder los estándares) de la organización o los miembros del personal.	<p><b>Dra. LaTonia Amerson</b> <b>Superintendente asistente de Mejoramiento Escolar</b> Con más de dos décadas de experiencia en la educación pública, la Dra. LaTonia Amerson ha construido una sólida trayectoria de mejoramiento escolar, desarrollo de líderes y progreso en el rendimiento estudiantil. Durante los últimos 16 años, se ha especializado en trabajo de transformación, demostrando un profundo compromiso con la equidad, la excelencia docente y el progreso académico sostenible.</p> <p>La Dra. Amerson comenzó su trayectoria en liderazgo como subdirectora en una escuela primaria que obtuvo una clasificación "Reconocida" bajo el sistema de responsabilidad estatal previo. Luego la ascendieron a directora de preparatoria, rol en el que lideró exitosamente a una escuela que históricamente había tenido un bajo desempeño desde el estado "Debe mejorar" a "Cumplió con el estándar". Su enfoque en el liderazgo docente, la toma de decisiones motivadas por datos y una cultura escolar positiva mereció su reconocimiento como Directora de Educación Secundaria del Año.</p> <p>Su éxito a nivel escolar la llevó a un ascenso a superintendente asistente de Escuelas, rol en el que apoyó a las escuelas primarias y secundarias de un gran distrito urbano. En su papel como líder ejecutiva del Austin ISD, la Dra. Amerson siguió impulsando resultados medibles. Bajo su supervisión, varias escuelas de educación secundaria demostraron un progreso significativo en un solo año: dos mejoraron de una "B" a una "A", una de una "D" a una "C" y otra de una "F" a quedar a un punto de una "C", y una escuela que históricamente había tenido</p>





bajo desempeño tuvo un aumento de 13 puntos. De las escuelas restantes, todas mantuvieron o mejoraron sus clasificaciones, y una escuela estuvo apenas a un punto de tener una "A".

El liderazgo de la Dra. Amerson está arraigado en la colaboración, el mejoramiento continuo y la creencia de que todos los estudiantes pueden tener éxito cuando se faculta y apoya a los educadores. Su éxito constante en la creación de sistemas que producen cambios significativos y duraderos llevó a su nombramiento como superintendente asistente de Mejoramiento Escolar del Distrito Escolar Independiente de Austin.

Una aprendiz de por vida, la Dra. Amerson terminó una capacitación especializada en liderazgo para la transformación escolar en el Instituto de la Universidad de Harvard para Líderes de Escuelas Urbanas y obtuvo la beca Johnny S. Velsek de la Asociación de Administradores Escolares de Texas (TASA, por sus siglas en inglés) por su investigación doctoral sobre cómo educar a estudiantes con desventaja económica, un área que refleja la misión de su vida y su objetivo profesional.

#### **Dra. Angel Wilson**

##### **Superintendente asistente de Escuelas de Educación Secundaria**

Con 19 años en la educación, la Dra. Angel Wilson es una líder visionaria de K-12.º reconocida por su experiencia en el liderazgo de transformaciones de escuelas y sistemas y por cultivar un talento excepcional para impulsar el rendimiento estudiantil. Como superintendente asistente de Escuelas de Educación Secundaria del Austin ISD, actualmente supervisa a 28 escuelas secundarias y preparatorias. Su liderazgo ha resultado en un progreso medible en todo el distrito: seis de nueve escuelas salieron del estado de deber mejorar, todas las preparatorias eliminaron sus clasificaciones F y la consecución estudiantil de certificaciones de la industria alcanzó una gran cantidad histórica.

En el último ciclo escolar, todas las secundarias del Austin ISD demostraron progreso en el TELPAS, y las escuelas de educación secundaria cuyas clasificaciones generales de desempeño académico cambiaron tuvieron aumentos en lugar de regresión. Bajo el liderazgo de la Dra. Wilson, se creó la Oficina de Mejoramiento Escolar para apoyar mejor a las escuelas de educación secundaria con clasificaciones de desempeño inaceptables durante varios años consecutivos. Se reclutó y contrató a un tercio de los directores de escuelas de educación secundaria y a todos los directores ejecutivos de educación secundaria a través de una dotación de personal estratégica y visionaria.

Antes de estar en el Austin ISD, la Dra. Wilson fungió como una directora altamente eficaz en el distrito de Houston, donde lideró a la Primaria Cornelius a una clasificación "A" con las seis distinciones disponibles y transformó al Centro Educativo Gregory-Lincoln (prekínder-8.º) para pasarlo de una "D" a la



	<p>proyección de una "B" (la responsabilidad se pausó a causa del COVID). Su trabajo constantemente demuestra su capacidad de fusionar los datos, la innovación y la empatía para mejorar los ambientes de aprendizaje y restablecer la confianza de la comunidad en las escuelas.</p> <p>Se reclutó a la Dra. Wilson como maestra y directora para que trabajara en ambientes de transformación escolar en el distrito de Houston por sus destacados logros en el desempeño y progreso estudiantiles, según las medidas de la EVAAS de SAS. Fue nombrada Maestra de Primaria del Año de todo el distrito más grande de Texas y también fungió como directora líder, rol en la que se la seleccionó para que capacitara e instruyera a otros directores a través de un programa de incentivos del distrito. La Dra. Wilson también tiene experiencia en liderazgo docente y ha fungido como especialista en capacitación de maestros para el equipo de matemáticas del distrito, instruyendo y apoyando a líderes escolares y maestros a través de capacitación laboral y profesional incorporada al trabajo.</p> <p>Galardonada con el Premio Nolan Estes de Ascenso en el Liderazgo y con el honor de ser la Directora del Año del Área Sur del distrito de Houston, la Dra. Wilson tiene un doctorado en Políticas y Liderazgo Educativos de la Universidad de Texas en Austin. Basada en la creencia de que todo niño merece un defensor, sigue protegiendo la equidad, la excelencia y el empoderamiento en todos los niveles del sistema educativo.</p> <p><b>Kori Manor</b> <b>Directora ejecutiva de Escuelas de Educación Secundaria</b></p> <p>Durante el año académico 2024-2025, Kori Manor organizó un esfuerzo de transformación en la Escuela Secundaria General Marshall en colaboración con la directora, elevando a la escuela de "No cumplió con los estándares" (un puntaje general de 51) en el CE 23-24 a "Cumplió con las expectativas de responsabilidad estatal" (un puntaje general de 67) en el CE 24-25. Este significativo aumento de 16 puntos estuvo marcado por un gran salto a 41 puntos en el Dominio 3. Esta mejora dramática se logró a través de un plan de acción comprehensivo impulsado por datos y creado e implementado de forma colaborativa entre la escuela y el liderazgo del distrito. La estrategia básica se concentró en el fortalecimiento de las prácticas docentes a través recorridos frecuentes de los salones de clases, la provisión de retroalimentación específica a los maestros y la realización análisis de datos continuos.</p>
--	--

## VIII. Cierre y reasignación

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

Escuela remitente	Los estudiantes actualmente asignados a Bedichek se reasignarán a tres escuelas diferentes.
-------------------	---



Indique el número de escuelas a las que se asignarán estudiantes de la escuela que cierra:	
<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><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>Escuela 1: <b>Escuela Secundaria Covington</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CDCN <b>227901057</b></li><li>• <b>Clasificación C</b></li><li>• Matrícula actual: <b>629</b></li><li>• Matrícula máx.: <b>1284</b></li><li>• Distancia a la escuela que cierra: <b>3.6 mi</b></li><li>• % de estudiantes de la escuela que cierra que se asignará: <b>58%</b></li><li>• % de maestros de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 4%</li><li>• % de administradores de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 0%</li></ul> <p>Escuela 2: <b>Escuela Secundaria Paredes</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CDCN <b>227901061</b></li><li>• <b>Clasificación F</b></li><li>• Matrícula actual: <b>605</b></li><li>• Matrícula máx.: <b>1158</b></li><li>• Distancia a la escuela que cierra: <b>3.4 mi</b></li><li>• % de estudiantes de la escuela que cierra que se asignará: <b>23%</b></li><li>• % de maestros de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 0%</li><li>• % de administradores de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 0%</li></ul> <p>Escuela 3: <b>Escuela Secundaria Méndez</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CDCN <b>227901058</b></li><li>• <b>Clasificación B</b></li><li>• Matrícula actual: <b>293</b></li><li>• Matrícula máx.: <b>1074</b></li><li>• Distancia a la escuela que cierra: <b>3.8 mi</b></li><li>• % de estudiantes de la escuela que cierra que se asignará: <b>13%</b></li><li>• % de maestros de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 0%</li><li>• % de administradores de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela: 0%</li></ul>
¿Se consideraron escuelas con A/B para que recibieran a los estudiantes?	Sí



<p>Seleccione el plan de estudios adoptado para cada escuela receptora.</p> <p>¿Es este el plan de estudios que se implementará durante el plan de transformación?</p>	<p>Escuela 1: Escuela Secundaria Covington</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ELA de 6.º-8.º: Savvas My Perspectives</li><li>• Matemáticas de 6.º-8.º: STEMscopes Math</li><li>• Ciencias de 6.º-8.º: McGraw Hill Texas Science</li><li>• Estudios Sociales de 6.º-12.º: Newsela</li><li>• Inglés 1 y 2: McGrawHill StudySync</li><li>• Álgebra I: Maneuvering the Middle (CE 25-26)</li><li>• Geometría: McGraw Hill Texas Geometry (CE 25-26)</li></ul> <p>Sí, para todas excepto Álgebra I y Geometría</p> <p>Escuela 2: Escuela Secundaria Paredes</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ELA de 6.º-8.º: Savvas My Perspectives</li><li>• Matemáticas de 6.º-8.º: STEMscopes Math</li><li>• Ciencias de 6.º-8.º: McGraw Hill Texas Science</li><li>• Estudios Sociales de 6.º-12.º: Newsela</li><li>• Inglés 1 y 2: McGrawHill StudySync</li><li>• Álgebra I: Maneuvering the Middle</li><li>• Geometría: McGraw Hill Texas Geometry (CE 25-26)</li></ul> <p>Sí, para todas excepto Álgebra I y Geometría</p> <p>Escuela 3: Escuela Secundaria Méndez - Third Future, socio bajo la 1882</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La escuela actualmente usa el plan de estudios de TFS que provee Third Future.</li></ul> <p>Sí</p>
<p><b>Si no está arriba</b>, ¿cuál nuevo plan de estudios se adoptará?</p>	<p>STEMScopes para Álgebra 1</p> <p>Geometría: en espera del análisis del comité</p>
<p>¿Cuándo adoptará el distrito el nuevo plan de estudios?</p>	<p>18 de agosto de 2026</p>
<p>¿Cómo garantizará el distrito que cada escuela cumpla con los minutos mínimos de instrucción requeridos para implementar el plan de estudios?</p>	<p>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 cada dos semanas: 360 minutos cada una para Artes del Lenguaje y Lectura en Inglés (ELAR, por sus siglas en inglés), Matemáticas, Ciencias y Estudios Sociales. Fundamentalmente, los estudiantes que no hayan cumplido con los criterios de la evaluación STAAR deben tener un bloque doble de ELAR y Matemáticas que</p>



	<p>les dé 360 minutos de instrucción <i>cada semana</i>. 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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ELAR: 360 minutos cada 2 semanas</li><li>• Matemáticas: 360 minutos cada 2 semanas</li><li>• Ciencias: 360 minutos cada 2 semanas</li><li>• Estudios Sociales: 360 minutos cada 2 semanas</li></ul> <p>Los estudiantes que no han cumplido con los criterios para las STAAR tendrán un bloque doble para ELA/Matemáticas (360 minutos cada semana).</p>
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><b>Méndez</b></p> <p>Las evaluaciones escolares y distritales obligatorias incluyen las evaluaciones MAP Growth de principios de año (BOY, por sus siglas en inglés), mediados de año (MOY, por sus siglas en inglés) y finales de año (EOY, por sus siglas en inglés), además de las evaluaciones estatales obligatorias, las STAAR (Evaluaciones de Preparación Académica del Estado de Texas, según sus siglas en inglés).</p> <p><b>Covington y Paredes seguirán el plan de abajo.</b></p> <p>A lo largo del año, se administran un total de 6 a 8 CBA de acuerdo con el progreso en el plan de estudios de 6.º-8.º grado para las cuatro áreas de contenido básicas de Matemáticas, ELA, Ciencias y Estudios Sociales. Estas evaluaciones se programarán de forma congruente en el tiempo para proveer información oportuna para intervenciones específicas y ajustes periódicos en la instrucción a lo largo del año.</p> <p>El año académico comienza en septiembre con pruebas universales de MAP Growth tanto de Lectura como Matemáticas para todos los estudiantes, además de las evaluaciones basadas en el plan de estudios (CBA, por sus</p>



	<p>siglas en inglés) del distrito. Las CBA continúan en el otoño, además de la administración de las evaluaciones posteriores de otoño. Cuando el año calendario concluye en diciembre, los estudiantes participan de nuevo en la sesión de pruebas MAP Growth del invierno, junto con la Evaluación Integrada de Desarrollo (IPA, por sus siglas en inglés) y las CBA. Los periodos de las CBA se reanudan en enero. Durante los siguientes meses, los estudiantes participan en la administración de las pruebas STAAR intermedias de Matemáticas y ELA, las rondas finales de CBA y otras evaluaciones posteriores. Las evaluaciones MAP de fin de año en Lectura y Matemáticas se administran en mayo.</p> <p>Las <b>evaluaciones basadas en el plan de estudios (CBA, por sus siglas en inglés)</b> se administrarán a lo largo del año de acuerdo con el progreso en el plan de estudios e incluirán evaluaciones para 6.º-8.º grado en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Matemáticas</b></li><li>• <b>ELA</b></li><li>• <b>Ciencias</b></li><li>• <b>Estudios Sociales</b></li></ul> <p>El calendario de evaluación procura 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?	<p><b>Méndez</b></p> <p>Sí, las escuelas implementarán una estructura de comunidades de aprendizaje profesional (PLC, por sus siglas en inglés) guiada por valores fundamentales establecidos y celebraciones regulares, cuyas reuniones se enfocarán en una acción a tomar motivada por los datos semanales y el "refinamiento" de la instrucción. Por ejemplo, si los datos de las SPOT muestran poco tiempo de instrucción (LSAE), los administradores rápidamente revisarán las expectativas, a lo cual seguirá una sesión de enseñanza y crítica para garantizar la implementación constante por parte de todo el personal.</p> <p><b>Covington y Paredes seguirán el plan de abajo.</b></p> <p>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.</p>
¿Cómo se organizarán las PLC (por grado, área de contenido, etc.)?	<p><b>Méndez</b></p> <p>Toda la escuela participará en la estructura de las PLC, que comienza con una sesión para toda la escuela. Durante este tiempo, el equipo se separará en</p>



	<p>grupos de acuerdo con el contenido para la enseñanza y crítica o se enfocará en repasar las acciones a tomar derivadas de los datos de la semana anterior. Los valores básicos establecidos guiarán a todas las reuniones, las cuales incluirán un tiempo específico para celebraciones que reconozcan los logros. El foco principal será una acción a tomar que haya determinado el "refinamiento" semanal de la instrucción; por ejemplo, si los datos de las SPOT indican poco tiempo de instrucción (LSAE), la administración hará una breve presentación sobre las expectativas, seguida por una sesión colaborativa de enseñanza y crítica, para garantizar la implementación constante en todos los salones de clases.</p> <p><b>Covington y Paredes seguirán el plan de abajo.</b></p> <p>Las PLC están diseñadas por grado y área de contenido.</p>
¿Con qué frecuencia tendrán lugar las PLC?	<p><b>Méndez</b> Las PLC tienen lugar todas las semanas los jueves.</p> <p><b>Covington y Paredes seguirán el plan de abajo.</b></p> <p>Las PLC tendrán lugar dos veces por semana para 6.º-8.º grado.</p>
¿Quién facilitará las PLC?	<p><b>Méndez</b> Los individuos que liderarán estas sesiones incluirán administradores y, si se aplica, maestros líderes designados.</p> <p><b>Covington y Paredes seguirán el plan de abajo.</b></p> <p>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.</p>
¿Quién debe asistir a las PLC?	<p><b>Méndez</b> Todo el personal de Méndez tiene la obligación de asistir a las PLC.</p> <p><b>Covington y Paredes seguirán el plan de abajo.</b></p> <p>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.</p>
Describe el protocolo que se usará en las PLC.	<p><b>Méndez</b></p>





Los maestros tienen la obligación de hacer llamadas telefónicas positivas a los estudiantes y documentar meticulosamente estas interacciones; además, deben cargar todas las lecciones con al menos tres días de antelación. Una vez que comience el tiempo oficial de las PLC cada jueves, la estructura se enfocará en reforzar los valores básicos y celebrar los éxitos. El núcleo de la reunión será la acción a tomar que haya determinado el "refinamiento" semanal de la instrucción; los datos motivan a los administradores a liderar una breve presentación sobre las expectativas, seguida por una sesión de enseñanza y crítica, para garantizar la constancia.

### **Covington y Paredes seguirán el plan de abajo.**

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, en la que los maestros practican de forma colaborativa partes clave de próximas lecciones sin que estén presentes los estudiantes. 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.

El segundo tipo es la PLC de análisis de evaluaciones formativas, que se centra en la examinación del trabajo estudiantil en curso y los datos de evaluaciones. Los maestros usan estrategias como clasificar las respuestas en excelentes, promedio y deficientes (HALO, por sus siglas en inglés) para identificar patrones de comprensión e ideas equivocadas. Luego el equipo trabaja junto para determinar si las brechas se deben al contenido, las necesidades de los estudiantes o las estrategias docentes, y hace ajustes a la instrucción según sea necesario. Se crean grupos de intervención flexible con base en las necesidades de los estudiantes, así como planes de monitoreo del progreso, para garantizar la eficacia de este apoyo.

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. 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 estudiantes con brechas significativas. Luego se crean planes para volver a enseñar, volver a evaluar y hacer ajustes a la instrucción futura para garantizar mejores resultados. El objetivo central de analizar los datos de las CBA usando "vistazos rápidos" es ir más allá de los puntajes generales en las pruebas y



	<p>enfocarse en estándares de aprendizaje individuales (SE/TEKS prioritarios). Estos datos desagregados son vitales, porque precisamente identifican el contenido que han dominado los estudiantes frente a lo que les falta aprender. Al detallar estas brechas de aprendizaje específicas, los educadores pueden diseñar una instrucción verdaderamente intencional, garantizando que no se malgaste tiempo en volver a enseñar un contenido que los estudiantes ya sepan. Esta precisión maximiza la eficiencia docente y dirige los esfuerzos de las intervenciones exactamente adonde los estudiantes más lo necesitan.</p> <p>Para maximizar la eficiencia de las PLC de análisis de evaluaciones sumativas, los maestros deben planificar antes de la PLC usando los porcentajes de dominio de los estudiantes para determinar la respuesta docente apropiada para cada estándar. Si un SE/TEKS prioritario muestra menos de 40% de dominio, se le debe volver a enseñar a toda la clase usando una nueva estrategia, habiéndose identificado el estándar antes de la PLC y finalizado el plan de reenseñanza colaborativamente durante la reunión. Sin embargo, si el dominio queda entre 40 y 50%, la brecha requiere instrucción específica en grupos pequeños que se enfoque solo en los estudiantes sin dominio; en ambos casos, el estándar y sus datos se identifican previamente. La planificación también requiere diseñar extensiones para los estudiantes con dominio. Además, el proceso integra un componente de responsabilidad a través del monitoreo del progreso de los estudiantes que necesitan más puntos: los maestros le dan seguimiento a sus metas fijas antes de la PLC y actualizan el plan tras cada CBA con el puntaje actual de dominio del estudiante y las estrategias específicas de intervención usadas, lo cual garantiza un monitoreo continuo y el refuerzo de prácticas de alta influencia para mejorar el desempeño y las clasificaciones de responsabilidad.</p>
--	--

## XII. Aumento de capacidades

**Pregunta guía:** ¿Garantiza el plan que los administradores y maestros tengan la capacitación apropiada incorporada al trabajo?

<p>Describe la capacitación/sesiones de capacitación profesional planeadas (y quién las imparte y asiste) para</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-el gerente del director</li> <li>-el director</li> <li>-otros administradores escolares (subdirectores, especialistas en instrucción)</li> </ul>	<p><b>Serie de capacitación profesional de The New Teacher Project (TNTP): CE 25-26</b></p> <p><b>Aprendizaje profesional para líderes escolares y apoyos de instrucción incorporados:</b></p> <p>TNTP les proporcionará a los líderes escolares (director, subdirector, especialista 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</p>
---	---



<p>-los maestros</p>	<p>de ciclos de observación y retroalimentación. Esta capacitación tendrá lugar quincenalmente, de acuerdo con el modelo del Laboratorio de Aprendizaje.</p> <p><b>Monitoreo del progreso:</b> TNTP apoyará al distrito para monitorear el progreso hacia las metas de literacidad y matemáticas a través de observaciones formales en los salones de 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.</p> <p><b>Laboratorios de Aprendizaje:</b> 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.</p> <p><b>Aprendizaje profesional del director ejecutivo:</b> 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.</p>
----------------------	--

**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 materiales de instrucción de alta calidad (HQIM, por sus siglas en inglés) 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 en el CE 26-27 y el CE 27-28**

- Sesión mensual para directores: Implementación de HQIM y MTSS
- Sesión mensual para subdirectores: Implementación de HQIM y MTSS
- Sesión mensual para especialistas en instrucción: Implementación de HQIM y MTSS

**Capacitación profesional para supervisores de directores**

- Apoyo al desarrollo de la capacidad del supervisor de directores de implementar protocolos en todo el distrito y prácticas de aprendizaje profesional en sus escuelas asignadas
- Profundizamiento en el conocimiento y las destrezas del líder en relación con el plan de estudios que se usa en cada grado
- Norma para las expectativas de instrucción, incluyendo el recorrido de salones de clases y la discusión posterior usando los protocolos de observación del distrito

**Capacitación profesional para directores**

- Sesiones mensuales para proveer capacitación profesional en contenido específico a nivel escolar para los administradores escolares
- Observaciones, protocolos o facilitación de PLC
- Observaciones de maestros y estructuras para la retroalimentación
- Apoyo para el líder en la implementación del plan de estudios

**Capacitación profesional para maestros**



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antes del inicio del ciclo escolar, los maestros asisten a un día de capacitación para todo el distrito, divididos por área de contenido. Los maestros asisten a sesiones que apoyen su uso de los materiales de instrucción adoptados por el distrito para la instrucción de Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. Los maestros también asisten a sesiones sobre estrategias docentes de alto impacto.</li><li>• Durante el ciclo escolar, los maestros de áreas de contenido básicas pueden asistir a sesiones trimestrales sobre el plan de estudios. Estas sesiones repasan los documentos del plan de estudios del AISD y los recursos de instrucción de Nivel 1 que lo acompañan. Los maestros también analizan datos en estas sesiones y planifican la reenseñanza.</li><li>• Los días de aprendizaje profesional del distrito se enfocan en prácticas de Nivel 2 de los MTSS. Los maestros de ELA y Matemáticas aprenden acerca del proceso de los MTSS y los recursos del MTSS aprobados por el distrito, y crean planes para monitorear a los estudiantes.</li></ul>
¿Cómo se diferenciará la capacitación para maestros/líderes sin experiencia (menos de 2 años en el rol) o ineficaces?	<p>Implementaremos un sistema de capacitación profesional y apoyo por niveles con base en el nivel de experiencia, los datos de desempeño y las necesidades observadas.</p> <p><b>Apoyo a personal sin experiencia (0-2 años en su rol)</b> Estos educadores y líderes tendrán capacitación básica e instrucción estructurada, incluyendo:</p> <p><b>Academia para maestros y líderes nuevos</b> con sesiones que se enfoquen en lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación de lecciones alineadas a los TEKS y el plan de estudios del distrito</li><li>• Sistemas y rutinas de control del salón de clases</li><li>• Diferenciación y adaptaciones para alumnos diversos</li><li>• Rutinas de instrucción impulsadas por datos</li><li>• Sistemas escolares de evaluación e intervención</li></ul> <p><b>Un mentor asignado</b> para que dé apoyo semanal, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación compartida y lecciones de ejemplo</li><li>• Recorridos por los salones de clases con instrucción en tiempo real</li><li>• Ciclos de retroalimentación usando una herramienta de observación escolar (por ej.: T-TESS o PPfT)</li></ul> <p><b>Mayor apoyo a las PLC:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Plantillas de planificación guiada</li><li>• Modelado de reuniones sobre datos de las PLC, desciframiento de los TEKS y diseño de lecciones ejemplares</li><li>• "Seminarios para educadores nuevos" mensuales que refuercen las</li></ul>



	<p>prioridades docentes básicas</p> <p><b>Apoyo a educadores que se hayan identificado como ineficaces o en riesgo</b></p> <p>Los maestros y líderes que necesiten un progreso específico tendrán planes de mejoramiento intensivos e individualizados con base en los datos y las tendencias observadas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Plan de progreso personalizado alineado con los indicadores de PPfT</li><li>● Ciclos de instrucción bisemanales con modelado, práctica guiada y observación</li></ul> <p><b>Módulos de capacitación enfocados</b> con base en las áreas de necesidad (ejemplos):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Rigor de las lecciones y alineamiento con los TEKS</li><li>● Verificación de comprensión y monitoreo del aprendizaje de los estudiantes</li><li>● Instrucción en grupo pequeño y rutinas de intervención</li><li>● Cultura en el salón de clases y participación estudiantil</li><li>● Instrucción de compañeros o recorridos de aprendizaje para observar salones de clases ejemplares</li><li>● Controles del progreso cada 3-6 semanas, ajustando el apoyo con base en los datos de progreso</li></ul> <p><b>Alineamiento de todo el personal</b> para mantener la constancia en todos los niveles de experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● El calendario escolar de capacitación incorporará capacitaciones recurrentes sobre las prácticas básicas (rutinas de DOL/CFU, conversación estudiantil estructurada, estrategias de literacidad, expectativas en el salón de clases).</li><li>● Los líderes lo adaptarán semanalmente usando una herramienta de comentarios y cosas que se quieren observar.</li><li>● Las agendas de las PLC incluyen práctica, retroalimentación y reflexión sobre los datos.</li></ul> <p><b>Resultados esperados</b></p> <p>Al diferenciar en la capacitación y el apoyo, garantizaremos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Trayectorias claras para el progreso de los educadores</li><li>● Mayor calidad y constancia en la instrucción</li><li>● Mayor rendimiento estudiantil y una cultura más fuerte en el salón de clases</li><li>● Retención de maestros en desarrollo y progreso de futuros líderes docentes</li></ul>
--	--



¿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.

### **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.

### **Herramienta de retroalimentación para líderes de las PLC**

Este formulario se usa para planificar, observar y dar comentarios sobre las juntas de las PLC para garantizar que estén bien organizadas, enfocadas en las metas de aprendizaje y centradas en la instrucción, la colaboración y el análisis de datos. Guía la reflexión, sustenta los siguientes pasos factibles y ayuda a los líderes a proporcionar comentarios que fortalezcan la enseñanza y mejoren los resultados estudiantiles.

### **Análisis y retroalimentación de los productos críticos**

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.

### **Características de la instrucción eficaz: lo que se busca**

El formulario de recorridos de los MTSS está diseñado para proveer un marco constante de observación, apoyo y fortalecimiento de las prácticas docentes en todos los salones de clases. Sirve como una guía para identificar conductas docentes de alta calidad que estén en línea con prácticas óptimas basadas en investigaciones y los principios de los sistemas de apoyo de varios niveles (MTSS, por sus siglas en inglés). La herramienta enfatiza la conexión entre una





	<p>instrucción eficaz, la participación estudiantil y mejores resultados de aprendizaje.</p> <p>La herramienta para recorridos de los MTSS sustenta la coherencia en la instrucción en todos los salones de clases al ayudar a los educadores a identificar y fortalecer las características básicas de una docencia eficaz. El enfoque está en garantizar que cada estudiante tenga una instrucción de alta calidad basada en investigaciones que sea explícita, sistemática, motivadora, y que responda a sus necesidades.</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 resultados de los estudiantes.</p> <p>Cada maestro tendrá un total de cinco observaciones al año:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cuatro recorridos informales (dos en el otoño y dos en la primavera)</li><li>• Una observación formal</li></ul> <p>Esto significa que cada maestro tendrá retroalimentación al menos cinco veces al año tras cada observación (cuatro informales + una formal), típicamente entregada a través de Perform y por medio de su evaluador asignado.</p>
¿Qué apoyos tendrán los maestros y administradores para aumentar sus capacidades en relación con el apoyo a	<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</p>



<p>poblaciones especiales de estudiantes?</p>	<p>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 estudiantes de Educación Especial - 27.8%</b></p> <p><b>Excelencia en la enseñanza compartida y la inclusión:</b> 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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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).</li><li>• Se proveerá una sesión de instrucción de seguimiento a los maestros de educación especial que trabajan en un modelo de enseñanza compartida.</li></ul>
---	---



	<p><b>Plan de estudios de educación general:</b> 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)</p> <p><b>Intervención y cumplimiento para la dislexia:</b> 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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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).</li></ul> <p><b>Capacidades de los asistentes de maestro:</b> 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).</p> <p><b>Programación de servicios para estudiantes con discapacidades:</b> 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.</p> <p><b>Aumento y mejoramiento de la participación familiar:</b> Estrategias para fomentar asociaciones colaborativas con las familias de los estudiantes que tienen servicios de Educación Especial para mejorar los resultados.</p> <p><b>Requisitos para el cumplimiento federal y estatal:</b> 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.</p> <p><b>Enfoque adicional en monitorear la responsabilidad basada en resultados (RDA, por sus siglas en inglés):</b> Priorización del desempeño estudiantil y la asignación apropiada.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Resultados académicos:</b> 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.</li></ul>
--	---



	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Reducción de las asignaciones fuera de la escuela:</b> 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.</li></ul> <p><b>Capacitación y apoyo diferenciado para administradores y maestros de estudiantes bilingües emergentes - 44.1%</b></p> <p><b>Apoyo a la instrucción básica y la integración lingüística</b></p> <p>Esta sección se enfoca en el apoyo directo a los maestros y en la integración de la instrucción lingüística a las clases de contenido.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li><li>● 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.</li><li>● 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)</li><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

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

Fecha	<p><b>Logros clave (mínimo: hasta el final del CE 27-28)</b></p> <p><i>El plan está estructurado en dos años académicos (CE 26-27 y CE 27-28), usando la cadencia natural del calendario escolar.</i></p>
-------	---



Enero–marzo de 2026	<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>
Abril–julio de 2026	<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>
Agosto–octubre de 2026	<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>
Noviembre–diciembre de 2026	<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>
Enero-marzo de 2027	<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</li></ul>



	escritura de TEPAS
Abril-mayo de 2027	<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>
Junio-octubre de 2027	<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 del distrito</li></ul>
Noviembre-diciembre de 2027	<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>
Enero-marzo de 2028	<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 TEPAS</li><li>• Implementar las STAAR intermedias (Ciencias y Estudios Sociales)</li><li>• Aprendizaje profesional sobre las STAAR y TEPAS</li><li>• Ajustar los horarios de los grupos estudiantiles y analizar modelos de escritura de TEPAS</li></ul>
Abril-mayo de 2028	<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</li></ul>



en los datos preliminares de Álgebra de fin de curso).

#### 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 la escuela monitorearán los resultados de las pruebas de control universales, las evaluaciones basadas en el plan de estudios y las evaluaciones de STAAR intermedias.</p> <p>Para garantizar la coherencia en la instrucción y el desarrollo de los directores, los supervisores de directores realizarán visitas semanales a las escuelas. Estas visitas incluirán observar la instrucción en los salones de clases, las PLC y el ILT, así como revisar las agendas de las reuniones con los directores, las notas de observaciones y los sistemas de rastreo de comentarios.</p>
<p>¿Quién será responsable de analizar el progreso hacia los logros descritos en la sección previa?</p>	<p>El superintendente liderará conjuntamente los análisis de mediados y finales de semestre. Su papel principal es establecer la visión, responsabilizar al equipo ejecutivo por el análisis de las medidas y aprobar ajustes significativos para garantizar que la implementación esté encaminada a alcanzar las metas estratégicas del distrito. El superintendente se enfocará específicamente en el vínculo entre la implementación de HQIM y medidas de resultados estudiantiles más generales.</p> <p>La superintendente asistente de Asuntos Académicos de K-12.º y la alta ejecutiva de Asuntos Académicos y Asuntos Académicos de Primaria son responsables de analizar e interpretar todos los datos recopilados y presentar hallazgos claros y que permitan la acción del equipo de liderazgo. Propondrá ajustes específicos en la estrategia de capacitación profesional y recursos didácticos.</p> <p>Directores ejecutivos de Liderazgo Escolar: Responsables de analizar los datos relacionados con el desempeño de los directores y la fidelidad de los supervisores (tendencias de las visitas, calidad de la retroalimentación) Propondrán ajustes al modelo de apoyo escolar y la capacitación profesional de los directores.</p>
<p>¿Con qué frecuencia se analizará el progreso hacia los logros?</p>	<p>Los directores ejecutivos de Liderazgo Escolar analizarán el progreso bimensualmente, mientras que el liderazgo de alto rango llevará a cabo un análisis formal dos veces al año.</p>





¿Cómo se recopilarán los datos del progreso hacia los logros?	Se recopilarán datos de progreso hacia los logros a través de visitas semanales de instrucción de los directores ejecutivos, que incluyen rondas de instrucción, observaciones de las PLC y análisis de datos. El equipo de liderazgo docente (ILT, por sus siglas en inglés) monitoreará la implementación a través de datos de las evaluaciones, tendencias de los recorridos y herramientas de monitoreo del progreso. La evidencia de la participación en aprendizaje profesional, los comentarios tras observaciones y los registros de participación rastrearán el progreso hacia las metas. Se analizarán los datos bisemanalmente para guiar los ajustes y garantizar la responsabilidad por las prioridades de liderazgo, instrucción y participación familiar.
¿Cómo se compartirán los datos del progreso hacia los logros con el liderazgo del distrito y otras partes interesadas pertinentes?	Los datos de progreso hacia los logros se compartirán con el liderazgo del distrito y las partes interesadas a través de reuniones de liderazgo bisemanales, reportes de directores ejecutivos e informes de monitoreo del progreso. El equipo de liderazgo docente (ILT, por sus siglas en inglés) compilará y presentará resúmenes de datos (como resultados de evaluaciones, tendencias en recorridos y evidencia de implementación) para fundamentar las actualizaciones del distrito. Los datos también se documentarán en tableros compartidos y resúmenes escritos del progreso, lo cual garantizará alineamiento, transparencia y apoyo oportuno del distrito para el mejoramiento escolar continuo.

## XV. Recursos

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

Comparta los costos necesarios para la implementación del plan y la fuente de los fondos.	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.
Si la estrategia depende de una subvención como fuente de financiamiento, ¿cuál es su financiamiento o plan de implementación	El Austin ISD reservará aproximadamente \$900,000 para apoyo escolar adicional, que incluye costos no relacionados con la dotación de personal.



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 de logros</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="#">Lo que se busca: características de una instrucción eficaz</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>
--	---

# Contexto local del TAP



## Contexto local del plan de transformación

Esta sección se debe llenar si el plan de transformación requiere una consideración especial de la TEA.

¿Qué consideraciones del trabajo de consolidación han sido un factor en la estrategia de transformación elegida?

¿Cómo se tuvo en cuenta la situación de responsabilidad estatal en la estrategia de transformación elegida?

¿Qué otras opciones se exploraron y por qué no eran viables?

¿Qué planes hay para poner a los maestros por niveles para un ciclo de instrucción más intensivo que incluya estrategias como modelar, etc.?

¿Qué dotación estratégica de personal se ha considerado para los administradores?

Para las escuelas receptoras, ¿qué estrategias se han considerado para identificar y asignar a los maestros más adecuados a los estudiantes reasignados?

Si se elige la reasignación como la estrategia de SI, ¿qué apoyos durante la transición se están considerando tanto para las escuelas receptoras como para las reasignadas?