

# Información para la entrega a la TEA



# Plan de transformación del Distrito Escolar Independiente de Austin

*Escuela Primaria Dawson*

## I. Información del distrito

Nombre del sistema escolar	Austin ISD (227901)
Nombre de la escuela	Escuela Primaria Dawson
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>Aseguro que la escuela nombrada en este plan ha realizado una evaluación de necesidades in situ que cumple con los requisitos de la Sección 39A.053 del Código de Educación de Texas (por ejemplo, análisis estratégico del panorama de liderazgo de Texas, diagnóstico del ESF o un LNA).</b>  <b>En caso de LNA: aseguro que todas las evaluaciones de necesidades realizadas localmente cumplieron con los requisitos de la Sección 39A.053 del Código de Educación de Texas, y los resultados de la evaluación de necesidades locales están disponibles a solicitud.</b>
<u>OSNA - Dawson</u>	<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 Dawson  
Cierre/Reasignación*



<p>Miembros del equipo de intervención escolar (CIT, por sus siglas en inglés)</p>	<p><b><u>Escuela Primaria Dawson</u></b> Directora: Dolores Godinez Subdirectora: Herlinda Garcia Especialista en instrucción: Susan Torres DCSI: Sondra McWilliams Contacto de la Región 13: Elizabeth Deterra Superintendente asistente: Jennifer Pace</p> <p><b><u>Escuela Primaria ILT Galindo</u></b> Directora: Natascha Barreto-Romero Subdirector: Jose Salazar-Salas Subdirectora: Rosie Valenzuela Consejera: Emily Redd Especialista en instrucción: Julie Carmona Especialista en intervención de contenido: Lauren Berrong</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>Esta junta debe hacerse con el director escolar, los miembros del comité escolar de planificación y toma de decisiones (por ej.: el CAC), los padres de los estudiantes que asisten a la escuela y los miembros de la comunidad que viven en el distrito escolar para analizar la clasificación de desempeño de la escuela y solicitar aportes para la creación del TAP.</p> <p><b><u>Dawson</u></b> Junta inicial del personal de TAP - 3 de septiembre de 2025 Junta de la Comunidad- 16 de septiembre de 2025 Junta de padres - Café con el director 5 de octubre de 2025 CAC - 25 de septiembre de 2025 Junta de personal - 28 de octubre a las 3:30 Café con el director - 27 de octubre a las 9:00 Junta del CAC - 23 de octubre a las 4:00 Notificación por escrito - 9 de septiembre de 2025, 17 de septiembre de 2025, 1 de octubre de 2025</p> <p><b><u>Galindo</u></b> 6 de octubre de 2025 - Junta de personal 9 de octubre de 2025 - Junta de la comunidad 23 de octubre de 2025 - Café para padres de familia 9 de octubre de 2025 - Junta del CAC</p> <p>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</p>



	comunidad y las partes interesadas para crear los planes de transformación escolar.
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="#">Respuestas a la 1.ª ronda de la encuesta de Dawson</a> <a href="#">Respuestas a la 2.ª ronda de la encuesta de Dawson (no se recibió ninguna)</a> <a href="#">Resumen de la ronda 1-3 de Dawson</a>  Respuestas a la 2.ª ronda de la encuesta de Dawson (no se recibió ninguna) Resumen de la 2.ª ronda de Galindo (sin respuestas / sin resumen)

#### IV. Metas para los resultados estudiantiles

Afirmo que la escuela incluida en este plan ha establecido metas para toda la escuela en cuanto a los desempeños en STAAR de Artes del Lenguaje en Inglés/Lectura y Matemáticas y metas de calificaciones escaladas para los componentes del Dominio III (rendimiento académico,	Sí
--	----



estatus de progreso, estatus de ELP y estatus 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 Artes del Lenguaje y Lectura en Inglés (ELA, por sus siglas en inglés) en todos los grados en el ciclo escolar 2025-2026.	<p>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 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 – 2027-28:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 70.El 70% de los estudiantes tendrá un progreso académico en el Dominio 2A y por grupo demográfico evaluado en el Dominio 3 &lt;y&gt;</li><li>2. 45.45% de los estudiantes bilingües emergentes logrará 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 obtendrán 50% de los puntos o más en cada evaluación STAAR que tomen.</li></ol> <p>En el CE 2026-2028, la Escuela Primaria Dawson se enfocará en las medidas de progreso estudiantil, descritas previamente.</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>Las metas de toda la escuela en lectura cumplen y superan el 35%.</p> <p>El objetivo de toda la escuela para matemáticas cumple y supera el 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 de menor rendimiento 1, Grupo racial/étnico de menor rendimiento 2, Grupo de alto enfoque) mostrará al menos un progreso mínimo hacia el objetivo intermedio tanto en lectura como en matemáticas.</p> <p>Puntos componentes: 4 Artes del Lenguaje en Inglés, 4 Matemáticas - 8/32, 25%</p>
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el	<p>Cada grupo evaluado (Todos, Grupo racial/étnico de menor rendimiento 1, Grupo racial/étnico de menor rendimiento 2, Grupo de alto enfoque) cumplirá el objetivo de 2025-26 tanto en lectura como en matemáticas.</p>



componente de Estado del progreso del Dominio III.	Puntos componentes: 12 Artes del Lenguaje en Inglés, 12 Matemáticas - 24/32, 75%
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.	El 40 % o más de los estudiantes que realicen la evaluación TELPAS lograrán un progreso compuesto.  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.	Cada grupo evaluado (Todos, Grupo racial/étnico de menor rendimiento 1, Grupo racial/étnico de menor rendimiento 2, Grupo de alto enfoque) mostrará al menos un progreso mínimo hacia el objetivo intermedio tanto en lectura como en matemáticas.  Puntuación de los componentes: 4/16, 25%

## 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 el persistente bajo crecimiento académico y la limitada capacidad de instrucción mediante el traslado de estudiantes a escuelas con sistemas comprobados de estabilidad en el liderazgo, coherencia en la instrucción y mejor desempeño. Esta estrategia garantiza el acceso inmediato a un maestro eficaz y a sistemas de monitoreo, lo que sitúa al distrito en condiciones de mejorar los resultados de los estudiantes y evitar la escalada en virtud de TEC 39A.111.</p> <p><b>Experiencia de aprendizaje en verano</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>La escuela de verano desempeña un papel vital en el apoyo al aprendizaje de los estudiantes al proporcionar tiempo adicional para el progreso académico, el enriquecimiento y la intervención. Permite a los educadores abordar el aprendizaje inacabado, reforzar destrezas clave y ofrecer un apoyo específico que prepare a los estudiantes para el éxito en el próximo ciclo escolar. Dado que los programas de verano eficaces requieren una coordinación minuciosa del personal, el plan de estudios,</li></ul>
---	--



la programación y la logística, es esencial dedicar tiempo a la planificación intencionada para garantizar una experiencia de alta calidad tanto para los estudiantes como para el personal. Para agilizar este proceso, el distrito se basará en el marco existente de la escuela de verano utilizado en años anteriores, utilizándolo como base para guiar la planificación, mantener la coherencia y garantizar la aplicación oportuna de todos los componentes del programa.

### **Participación sistémica de las familias**

- El marco dual de aumento de capacidades para las asociaciones familia-escuela es un modelo basado en la investigación desarrollado por la Dra. Karen Mapp y el Departamento de Educación de EE. UU. para reforzar la colaboración entre familias y escuelas. El marco hace hincapié en que tanto los educadores como las familias necesitan oportunidades para aumentar sus conocimientos, destrezas, confianza y relaciones a fin de trabajar juntos de forma eficaz para apoyar el éxito de los estudiantes.
- Identifica cuatro componentes clave de una participación familiar eficaz:
  - Crear capacidades - Desarrollar las destrezas y la confianza tanto de los educadores como de las familias para que participen de manera significativa.
  - Establecer conexiones - Reforzar las relaciones y la confianza entre el hogar, la escuela y la comunidad.
  - Construir la cognición - Fomentar las creencias compartidas y la comprensión del papel que desempeñan las familias y las escuelas en el aprendizaje de los estudiantes.
  - Fomentar la confianza - Capacitar a todas las partes interesadas para que desempeñen un papel activo en la toma de decisiones y el apoyo a los estudiantes.
- El marco también destaca la importancia de crear iniciativas de participación familiar vinculadas al aprendizaje, relacionales, colaborativas, de desarrollo y culturalmente receptivas. En última instancia, el marco dual de aumento de las capacidades pretende que la participación de las familias pase de actividades aisladas a asociaciones continuas que mejoren el rendimiento estudiantil y el mejoramiento escolar. Se impartirá capacitación específica relacionada con los equipos académicos de padres y maestros (APTT) a maestros y directivos.

### **Equipo de transición/puente**

- Las transiciones de los estudiantes dentro del entorno escolar son periodos críticos que pueden repercutir directamente en la participación,



	<p>la asistencia y los resultados académicos y socioemocionales generales. Para garantizar la continuidad del apoyo y mantener el sentimiento de conexión y pertenencia de los estudiantes, el distrito ha creado el equipo Bridge.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El equipo Bridge es un grupo multidisciplinario compuesto por profesionales especializados en asesoramiento, salud mental, bienestar socioemocional, intervención conductual y prácticas restaurativas. Este equipo ha desarrollado un amplio conjunto de recursos y herramientas basados en pruebas y diseñados para reforzar los sistemas de apoyo de las escuelas.</li><li>• Estos recursos ayudan a las escuelas a cultivar entornos de aprendizaje seguros, inclusivos y conectados relacionamente. Incluyen marcos, protocolos y estrategias adaptables que las escuelas pueden adaptar a su contexto local y a sus calendarios de aplicación. Además, los miembros del equipo Bridge están disponibles para ofrecer asesoramiento e intervención directa en la escuela para apoyar tanto a los estudiantes como al personal durante los periodos de transición o de mayor 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 tiene intención de solicitar) su sistema escolar para sustentar esta estrategia?	Apoyo filantrópico del Austin Ed Fund, la fundación educativa del Austin ISD. 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 ampliará para la primavera de 2026.
¿Para cuántos miembros del personal	Dos miembros del personal del distrito apoyarán este plan.





del distrito facilitará información sobre el aumento de capacidades?	
<b>Si la línea de arriba es el 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 las capacidades y cuál porcentaje de su rol se dedica a apoyar la implementación de la estrategia de mejoramiento escolar?	<p>Jennifer Pace Superintendente asistente de Escuelas Primarias - 50%</p> <p>Sondra McWilliams Directora ejecutiva de Escuelas Primarias - 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 (lograr que una escuela pase 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 Primarias</b> Con más de 25 años de servicio en el Distrito Escolar Independiente de Austin, Jennifer Pace ha construido un distinguido historial de mejoramiento de escuelas, desarrollo de líderes y avance de la excelencia en la instrucción. Su éxito como directora de transformación incluye la dirección de múltiples escuelas desde “Mejoramiento requerido” a TEA Reconocido y distinciones de calificaciones B a través de la implementación estratégica de Planes de Mejoramiento Específicos (TIP) que fortalecieron los sistemas de enseñanza y aprendizaje. Reconocida como Finalista a Directora del Año y líder de una Escuela Pacesetter de Alto Rendimiento, es conocida por fomentar culturas que equilibran la compasión con altas expectativas.</p> <p>Como líder de nivel ejecutivo en Austin ISD, la Sra. Pace ha supervisado las escuelas de primaria que demostraron un notable crecimiento en el desempeño general y en las calificaciones de responsabilidad en un solo año. Bajo su guía, varias escuelas mejoraron sus puntuaciones generales, y algunas aumentaron sus calificaciones estatales, mientras que otras lograron avances significativos hacia el desempeño “Cumple las normas”. Su liderazgo como directora ejecutiva se caracterizó por un enfoque en la coherencia de la enseñanza, la toma de decisiones basada en datos y las estructuras de asesoramiento constantes que aumentaron la capacidad de los directores y maestros.</p> <p>Ahora como <b>superintendente asistente de Escuelas Primarias</b>, Jennifer</p>



	<p>continúa perfeccionando la equidad, la instrucción rigurosa y el desarrollo de liderazgo para asegurar que cada estudiante en Austin ISD tenga acceso a un aprendizaje de alta calidad y a nivel de grado.</p> <p><b>Sondra McWilliams</b>  <b>Directora ejecutiva de Escuelas Primarias</b></p> <p>Durante su permanencia en Austin ISD, Sondra McWilliams ha dirigido y apoyado múltiples esfuerzos exitosos de transformación escolar a través de un liderazgo docente estratégico y basado en datos. Su trabajo de transformación comenzó en la Escuela Primaria Palm, donde, como maestra bilingüe y especialista en instrucción, ayudó a que la escuela pasara de Bajo Rendimiento a Académicamente Aceptable en solo un año, mediante la implementación de intervenciones bilingües de literacidad, estructuras de planificación colaborativa y análisis de datos específicos. En la Escuela Primaria Becker, continuó este éxito como subdirectora y especialista en instrucción, guiando a la escuela de Académicamente Inaceptable a Académicamente Aceptable en un solo año, mejorando los resultados de lectura para todos los subgrupos de estudiantes. Más tarde, la Sra. McWilliams se incorporó a la Escuela Primaria Sunset Valley, donde su liderazgo contribuyó a que la escuela obtuviera el reconocimiento por Crecimiento Académico y lograra una calificación estatal Ejemplar en 2010. Como directora de la Escuela Primaria Odom, mantuvo un desempeño aceptable a través de la implementación enfocada de PLC, la instrucción en grupos pequeños y el uso continuo de materiales de instrucción de alta calidad para impulsar la mejora continua.</p> <p>Actualmente, como directora ejecutiva en Austin ISD, la Sra. McWilliams supervisa cinco escuelas con calificaciones inaceptables, guiando a los directores en el diseño y ejecución de planes de transformación basados en el Marco de Escuelas Eficaces (ESF).</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 de envío</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 Escuela Primaria Dawson serán reasignados a una escuela diferente.</p>
<p>Datos de las escuelas receptoras</p>	<p>Escuela 1: Escuela Primaria Galindo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º CDCN 227901176</li> </ul>

**Escuela Primaria Dawson**  
**Cierre/Reasignación**





<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>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Calificación C</li><li>• Matrícula actual # 375</li><li>• Matrícula máxima: 740</li><li>• Distancia de la escuela que cierra - 0.7 millas</li><li>• Asignación del 100% de los estudiantes de la escuela que cierra</li><li>• % de maestros de la escuela que cierra que serán asignados a esta escuela - 22% de los maestros de Dawson cumplen con los requisitos de elegibilidad de TAP. Los empleados afectados tendrán la oportunidad de compartir sus preferencias para su próximo destino en la escuela. Los directores de otras escuelas tendrán discreción para contratar personal. AISD no está reasignando inmediatamente al personal, sino que trabaja mediante un sistema de traslados voluntarios.</li><li>• % de administradores de la escuela que cierra que serán asignados a esta escuela - 0%</li></ul>
<p>¿Se tuvo en cuenta a las escuelas A/B para recibir estudiantes?</p>	<p>Sí. Los estudiantes serán asignados a una escuela de calificación C.</p> <p>Al determinar la escuela receptora más apropiada para la reasignación de estudiantes, Austin ISD priorizó la proximidad, la capacidad y la continuidad del apoyo a estudiantes y familias. Aunque el distrito exploró escuelas cercanas con calificación A-C, estos campus estaban demasiado lejos de la comunidad afectada, lo que creaba dificultades de transporte y acceso para las familias, o carecían del espacio y los recursos necesarios para acoger a la población estudiantil adicional.</p> <p>La escuela receptora seleccionada ofrece la mejor oportunidad de mantener las conexiones con el barrio y garantizar una transición fluida para los estudiantes. Además, con la consolidación de varias escuelas, el distrito podrá invertir estratégicamente en el personal, las instalaciones y los programas académicos de la escuela receptora para ampliar la capacidad y reforzar la calidad de la</p>



	<p>instrucción. Esta inversión específica garantizará un acceso equitativo a experiencias de aprendizaje de alta calidad, minimizando al mismo tiempo los trastornos para estudiantes y familias.</p>
<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 Primaria Galindo</p> <p>El distrito ha adoptado materiales de instrucción de alta calidad (HQIM) en todas las áreas de contenido básico para garantizar una instrucción rigurosa y alineada con los estándares para cada estudiante. En lectura, los maestros de los grados K-5 utilizan HMH Into Reading y Arriba la Lectura para que las aulas de lengua dual construyan destrezas básicas sólidas de literacidad y comprensión. En matemáticas, los grados K-5 implementan STEMscopes Math, que proporciona experiencias de aprendizaje prácticas, conceptualmente impulsadas y alineadas con TEKS. La instrucción de Estudios Sociales en los grados K-5 está guiada por Studies Weekly, y la instrucción de Ciencias sigue McGraw Hill Texas Science, apoyando el aprendizaje basado en la indagación a través de la investigación y la aplicación.</p> <p>Sí, este es el plan de estudios que se aplicará mientras dure el plan.</p>
<p><b>Si no está arriba, ¿cuál nuevo plan de estudios se adoptará?</b></p>	<p>No se aplica.</p>
<p>¿Cuándo adoptará el distrito el nuevo plan de estudios?</p>	<p>No se aplica.</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 sistema riguroso y polifacético para garantizar el cumplimiento de las expectativas de instrucción, empezando por el mandato de que todas las escuelas se adhieran estrictamente a las pautas del horario maestro de 2025-26 al elaborar sus horarios. Para arraigar esta implementación, se impartió capacitación profesional durante el verano de 2025, detallando los requisitos para crear y publicar horarios. Estos horarios deben asignar diariamente un tiempo de instrucción específico para las asignaturas troncales: 110-145 minutos para ELAR, 70-85 minutos diarios para Matemáticas, y 40-60 minutos para Ciencias, y 30 minutos para Estudios Sociales. La supervisión continua corre a cargo de los supervisores del director y los equipos de liderazgo docente de la escuela, que realizan observaciones en el aula y rondas de instrucción para verificar el cumplimiento de estos requisitos de minutos, proporcionando el apoyo y la retroalimentación necesarios para cualquier ajuste de horario que se requiera.</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>El año académico en el nivel primario comienza en septiembre con las evaluaciones de crecimiento MAP en lectura y matemáticas para todos los estudiantes de los grados K-5 (del 2 al 29 de septiembre). Además, las evaluaciones basadas en el plan de estudios (CBA) se administran a lo largo del año en consonancia con el ritmo del plan de estudios para proporcionar múltiples puntos de datos para el monitoreo del progreso del estudiante y el ajuste de la instrucción. Para matemáticas, los CBA se entregan a los estudiantes del grado 3 en septiembre, noviembre, diciembre, febrero y marzo; a los estudiantes del grado 4 en septiembre, noviembre, enero, febrero y marzo; y a los estudiantes del grado 5 en septiembre, octubre, diciembre y febrero. En Artes del Lenguaje en Inglés, los Grados 3-5 completan los CBA en octubre, noviembre, enero y marzo, mientras que los CBA de Ciencias del Grado 5 ocurren en octubre, noviembre, enero, febrero y marzo.</p> <p>A mediados de año, los estudiantes participan en la ventana de pruebas de progreso de MAP de invierno (del 1 al 19 de diciembre), seguida de las evaluaciones intermedias STAAR para matemáticas y lectura en febrero (del 2 al 13 de febrero) y para ciencias en marzo (del 2 al 13 de marzo). La temporada de pruebas de primavera incluye STAAR de lectura (del 7 al 14 de abril), ciencias (del 14 al 21 de abril) y matemáticas (del 21 al 28 de abril), y las evaluaciones TELPAS del 16 de febrero al 13 de marzo. Este sistema de evaluación integral y estratégicamente secuenciado garantiza datos oportunos y procesables durante todo el año para informar intervenciones específicas, guiar la planificación de la instrucción y acelerar el aprendizaje de los estudiantes en todas las escuelas de primaria.</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 Comunidades de	La estructura de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLC) se incorporará al horario maestro e incluirá la interiorización y los ensayos de las lecciones.



Aprendizaje Profesional (PLC, por sus siglas en inglés)?	
¿Cómo se organizarán las PLC (por grado, área de contenido, etc.)?	Las PLC se diseñan por grado y áreas de contenido.
¿Con qué frecuencia tendrán lugar las PLC?	Los PLC ocurren dos veces por semana para los grados K-5.
¿Quién facilitará las PLC?	Todas las escuelas han identificado líderes de PLC para cada grupo de PLC (nivel de 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 deben asistir a las PLC.
Describe el protocolo que se usará en las PLC	<p>Existen tres tipos distintos de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA), cada una diseñada para reforzar la instrucción y los resultados de los estudiantes. El primero es el PLC de Ensayo e Internalización. Se trata de un proceso de planificación colaborativa que ayuda a los maestros a comprender en profundidad las próximas lecciones, alinear la instrucción con los estándares del grado y anticiparse a las necesidades de los estudiantes. Cada sesión incluye tiempo para conectar, celebrar los éxitos de la instrucción, analizar las evaluaciones para clarificar las expectativas, e interiorizar las lecciones utilizando HQIM a través de la práctica guiada y la planificación. Las metas son que cada maestro se vaya con una visión clara de cómo es el éxito para los estudiantes y cómo impartir instrucción con rigor y consistencia. Durante este PLC, los maestros practican en colaboración partes clave de las próximas lecciones sin que los estudiantes estén presentes. Este proceso permite a los educadores perfeccionar sus intervenciones, anticiparse a los retos y recibir comentarios de sus compañeros a través de un ciclo estructurado de preparación, ensayo e información. La meta es perfeccionar las técnicas didácticas para que la enseñanza en el aula sea más eficaz y atractiva.</p> <p>El segundo tipo, nuestro PLC de Análisis de Evaluación Formativa, se centra en exámenes continuos del trabajo de los estudiantes y los datos de evaluación para fundamentar las decisiones oportunas de instrucción. Cada sesión comienza con una breve conexión y celebración de datos, creando un espacio para reconocer el progreso y compartir prácticas efectivas de instrucción.</p>





	<p>Durante la revisión de datos, los maestros analizan las tendencias de desempeño para identificar qué estudiantes se acercan, cumplen o dominan las normas, señalando errores comunes y conceptos erróneos. Mediante estrategias como la clasificación HALO (respuestas altas, medias, bajas), los equipos identifican patrones de comprensión y determinan si las lagunas de aprendizaje se derivan del conocimiento de los contenidos, de las necesidades de los estudiantes o de las prácticas de instrucción. En el Análisis del Trabajo del Estudiante, los maestros revisan en colaboración el trabajo escrito o los conjuntos de problemas para evaluar la alineación con los estándares y discutir los próximos pasos para la reenseñanza o el enriquecimiento. La sesión concluye con la descripción de los elementos de acción, incluidos los ajustes en la instrucción, la formación de grupos de intervención flexibles y el desarrollo de planes de monitoreo del progreso para evaluar el impacto de los apoyos. Este proceso estructurado garantiza que cada PLC conduzca a acciones concretas que refuercen la instrucción y aceleren el progreso estudiantil.</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 PLC de análisis de la evaluación sumativa, en el que los maestros analizan los resultados de las evaluaciones de unidad o sumativas.</p>
<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><li>-Los maestros</li></ul>	<p>Esta estructura hace hincapié en la identificación del dominio de los TEKS prioritarios, la categorización de los niveles de desempeño y la observación de las tendencias entre los grupos de estudiantes. Sobre la base de estos resultados, la PLC diseña apoyos por niveles, como el enriquecimiento para los estudiantes que dominan los contenidos, la reenseñanza en pequeños grupos para los que cumplen parcialmente las expectativas y las intervenciones específicas para los estudiantes con brechas importantes. A continuación, se elaboran planes de reenseñanza, reevaluación y ajustes de la instrucción futura para garantizar la mejora de los resultados. El objetivo central del análisis de los datos de la CBA mediante "Quick Views" es ir más allá de las puntuaciones globales de las pruebas y centrarse en los estándares de aprendizaje individuales (Prioridad TEKS/SE). Estos datos desglosados son vitales porque identifican con precisión los contenidos que los estudiantes han dominado quincenalmente, de acuerdo con el modelo del Laboratorio de Aprendizaje.</p> <p><b>Aprendizaje profesional para líderes escolares y apoyos de instrucción incorporados:</b></p> <p>específicas, los educadores pueden diseñar una instrucción realmente dirigida, asegurándose de que no se pierde tiempo volviendo a enseñar contenidos que los estudiantes ya conocen. Esta precisión maximiza la eficacia de la instrucción, dirigiendo los esfuerzos de intervención exactamente allí donde los estudiantes más los necesitan.</p> <p><b>Monitoreo del progreso:</b></p> <p>Para maximizar la eficiencia del PLC de análisis de la evaluación sumativa, los maestros deben realizar una planificación previa al PLC utilizando los porcentajes de competencia de los estudiantes para determinar la respuesta de instrucción apropiada para cada estándar. Si un TEKS/SE prioritario muestra menos del 40% de competencia, es necesaria una reenseñanza de toda la clase utilizando un enfoque novedoso, con el estándar identificado antes del PLC y el plan de reenseñanza finalizado en colaboración durante la junta. Sin</p>





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 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 capacitación profesional impartidas por el departamento académico basadas en HQIM y los recursos de instrucción adoptados por el distrito en artes del lenguaje y matemáticas. 6-8 maestros comenzaron a asistir a sesiones de área de contenido en septiembre, donde recibieron aprendizaje en persona sobre el uso de HQIM, RBIS, y tuvieron la oportunidad de preparar lecciones 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)**

Austin ISD se compromete a proporcionar un aprendizaje profesional continuo y de alta calidad a todos los educadores para 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 un desarrollo continuo y específico de sus funciones centrado en la implementación de materiales de instrucción de alta calidad (HQIM) y el sistema de apoyos de varios niveles (MTSS).

Los **supervisores del director** recibirán capacitación especializada para fortalecer su capacidad de asesorar y apoyar a los líderes de la escuela. Este aprendizaje incluirá el desarrollo de la coherencia en las expectativas de instrucción, la profundización de la comprensión del plan de estudios del distrito, y la realización de recorridos por las aulas utilizando protocolos comunes de observación y retroalimentación.

Los **directores** participarán en sesiones mensuales de aprendizaje profesional diseñadas para mejorar su liderazgo docente. Estas sesiones se centrarán en la observación y facilitación de las comunidades profesionales de aprendizaje (PLC), proporcionando retroalimentación significativa a los maestros, y el apoyo a la aplicación efectiva del plan de estudios en todas las áreas de contenido.

Los **maestros** comenzarán el año con capacitación profesional en todo el distrito adaptada por área de contenido, equipándolos para utilizar 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 planes de estudios para profundizar en los documentos curriculares del AISD, analizar los datos de los estudiantes y planificación de la reenseñanza en función de las necesidades de los estudiantes. Además, las jornadas de aprendizaje profesional del distrito se centrarán en reforzar las prácticas de MTSS, en las que los maestros de Artes del Lenguaje en Inglés y Matemáticas recibirán capacitación sobre estrategias de intervención, recursos aprobados por el distrito y sistemas de monitoreo del progreso de los estudiantes.

Juntas, estas estructuras de capacitación profesional garantizan que cada educador en Austin ISD reciba apoyo para impartir una instrucción rigurosa, alineada y receptiva para todos los estudiantes.



<p>¿Cómo se diferenciará la capacitación para maestros/líderes sin experiencia (menos de 2 años en el rol) o ineficaces?</p>	<p>El Austin ISD implementa un sistema de aprendizaje profesional por niveles que adapta la capacitación y el asesoramiento a la experiencia de los educadores y a sus áreas de crecimiento. Este enfoque garantiza que cada maestro y líder reciba el nivel adecuado de apoyo para fortalecer la instrucción, el liderazgo y los resultados de los estudiantes.</p> <p><b>Apoyo a maestros nuevos y emergentes</b> Los educadores con menos de dos años de experiencia participan en la <b>Academia de Maestros Nuevos y Líderes Nuevos</b>, que capacita en la planificación de clases, la gestión del aula, la diferenciación y la instrucción basada en datos. Cada nuevo educador es emparejado con un mentor que le ofrece semanalmente asesoramiento, lecciones modelo y comentarios en tiempo real. Los PLC guiados y los “seminarios para nuevos educadores” mensuales refuerzan las prácticas de instrucción eficaces y fomentan la confianza en la aplicación del plan de estudios del distrito.</p> <p><b>Apoyo para los educadores que necesitan un desarrollo específico</b> Los educadores identificados para recibir apoyo adicional reciben un plan de desarrollo individualizado alineado con el marco PPfT del distrito. Estos planes incluyen ciclos de asesoramiento quincenales, módulos de aprendizaje profesional específicos y observaciones entre compañeros para reforzar el rigor, la participación y la cultura del aula. Los progresos se revisan periódicamente para garantizar el crecimiento y la mejora sostenida.</p> <p><b>Alineación de todo el personal</b> Para mantener la coherencia en todos los niveles de experiencia, el aprendizaje profesional recurrente se centra en la participación de los estudiantes, las estrategias de alfabetización y aritmética, y las expectativas eficaces en el aula. Los PLC sirven como espacios de colaboración para la práctica, la reflexión y el análisis de datos, mientras que los líderes calibran semanalmente la retroalimentación utilizando herramientas compartidas.</p> <p>Mediante este enfoque diferenciado, fomentaremos una instrucción de alta calidad, un crecimiento profesional constante y una cultura de excelencia que apoye tanto a educadores como a estudiantes.</p>
<p>¿Qué herramienta se usará para evaluar la implementación de la capacitación (por ejemplo, la herramienta para recorridos por los salones de clases o</p>	<p><b>Herramienta para un recorrido de literacidad de los MTSS</b> 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 la 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</p>



<p>herramientas de instrucción del liderazgo)? ¿Qué puntos importantes deben incluirse en esta herramienta?</p>	<p>básicas y la comprensión de lectura, porque la instrucción debería ser muy diferente en estos entornos.</p> <p>Los criterios de observación de la literacidad incluyen evidencias de una instrucción sistemática y explícita en destrezas básicas de lectura, con práctica guiada, retroalimentación oportuna y oportunidades de dominio. En los entornos bilingües, los observadores buscan conexiones interlingüísticas intencionadas que ayuden a los estudiantes a transferir el aprendizaje entre lenguas. Durante la lectura y la comprensión, los maestros utilizan textos complejos de alta calidad para desarrollar el vocabulario y los conocimientos, y los estudiantes leen, escriben y debaten activamente para profundizar en su comprensión. En todas las lecciones, la instrucción eficaz se hace evidente a través de la diferenciación, el ritmo intencionado, la agrupación flexible, las rutinas coherentes y los altos niveles de participación de los estudiantes.</p> <p><b>Herramienta para un recorrido de matemáticas de los MTSS</b></p> <p>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.</p> <p>Los criterios de observación de las matemáticas incluyen pruebas de lecciones que promueven una comprensión conceptual profunda y un pensamiento matemático flexible. Los maestros actúan como facilitadores, guiando el discurso a través de preguntas en lugar de proporcionar respuestas, mientras que los estudiantes participan en la resolución de problemas, la explicación y la justificación de su pensamiento. La instrucción destaca múltiples estrategias de solución, fomenta el uso del lenguaje matemático y proporciona acceso a herramientas y manipulativos apropiados para apoyar el aprendizaje. En los entornos bilingües, los maestros establecen conexiones interlingüísticas que ayudan a los estudiantes a transferir conceptos matemáticos de un idioma a otro. Las lecciones se ajustan a las normas, se basan en tareas rigurosas del mundo real y hacen hincapié en las relaciones entre las ideas matemáticas. En todas las aulas, la instrucción eficaz se pone de manifiesto a través del modelado explícito, el apoyo sistemático, el ritmo adecuado, la retroalimentación oportuna, la agrupación flexible y la participación activa de los estudiantes, lo que garantiza que cada estudiante pueda razonar, comunicar y aplicar las matemáticas con confianza.</p> <p>La <b>Herramienta de Retroalimentación del Líder PLC</b> se utiliza para</p>
---	---



	<p>planificación, observación y retroalimentación de las juntas PLC para asegurar que estén bien organizadas, fundamentadas en metas claras de aprendizaje y enfocadas en la instrucción, colaboración y análisis de datos. Los criterios de observación incluyen pruebas de que los equipos utilizan agendas estructuradas, trabajo previo y protocolos para guiar un debate significativo, y de que los maestros participan en la interiorización de las lecciones, el modelado y el análisis del trabajo y los datos de los estudiantes. Los PLC eficaces fomentan la confianza, la responsabilidad compartida y la participación activa, y concluyen con próximos pasos factibles alineados con el aprendizaje de los estudiantes y guiados por las preguntas centrales: <i>¿Qué queremos que aprendan los estudiantes? ¿Cómo sabremos que lo han aprendido? ¿Cómo responderemos si no lo han hecho?</i></p> <p><b>Análisis y retroalimentación de los productos críticos</b></p> <p>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 recibirá observaciones frecuentes y estructuradas junto con retroalimentación oportuna para asegurar el crecimiento consistente y la alineación con las metas de instrucción. Los maestros serán observados por un líder o entrenador de instrucción en forma quincenal (cada dos semanas), con prioridad para las observaciones semanales para los nuevos maestros (menos de dos años de experiencia) o aquellos identificados como ineficaces. Cada observación irá seguida de una conversación de retroalimentación en un plazo de 48 horas, centrada en una o dos medidas de alto rendimiento que puedan aplicarse inmediatamente.</p> <p>Además, varias veces por semana se celebrarán reuniones informales para proporcionar asesoramiento en tiempo real y supervisar los avances en las metas previamente identificadas. Este ritmo de observación frecuente, retroalimentación inmediata y supervisión de seguimiento garantiza que la capacitación profesional sea continua, procesable y directamente vinculada a la mejora de los resultados de los estudiantes.</p> <p>Cada maestro recibirá un total de cinco observaciones al año: cuatro visitas informales (dos en otoño y dos en primavera) y una observación formal. Después de cada observación, los maestros recibirán retroalimentación oportuna e individualizada, generalmente a través de Perform y en colaboración con su evaluador asignado, para apoyar el crecimiento continuo y fortalecer la práctica de instrucción durante todo el año.</p>



¿Qué apoyos tendrán los maestros y administradores para aumentar sus capacidades en relación con el apoyo a poblaciones especiales de estudiantes?

### **Capacitación y apoyo a administradores y maestros**

Los maestros y administradores recibirán apoyos específicos para aumentar su capacidad de satisfacer las necesidades de los estudiantes de poblaciones especiales, incluidos los estudiantes bilingües emergentes (EB), los estudiantes que reciben servicios de educación especial y los identificados como dotados y talentosos. La capacitación profesional se centrará en estrategias de instrucción diferenciadas, incluidos el apoyo, el uso de elementos visuales y el apoyo lingüístico para los EB, y las adaptaciones y modificaciones para estudiantes con IEP. El personal también será capacitado en Diseño Universal para el Aprendizaje (UDL) y prácticas de enseñanza culturalmente receptivas (culturally responsive teaching) para garantizar que las lecciones sean accesibles e inclusivas para todos los estudiantes.

Además, los maestros recibirán formación sobre la toma de decisiones basada en datos, aprendiendo a analizar los datos de monitoreo del progreso del estudiante, desglosar los resultados por subgrupo y utilizar esa información para planificación de intervenciones. Se capacitará a los administradores en el cumplimiento y la supervisión de programas, incluida la implementación de ARD/IEP, los apoyos 504 y los requisitos en virtud de la ley federal y estatal, al tiempo que se desarrollará su capacitación para proporcionar retroalimentación efectiva a los maestros en torno a las prácticas inclusivas.

Tanto los maestros como los líderes también participarán en sesiones de planificación colaborativa con especialistas como intervencionistas, maestros de educación especial y coordinadores de ESL para garantizar la coherencia de todos los apoyos y la responsabilidad compartida del progreso estudiantil. Por último, la escuela dará prioridad a los ciclos de coaching continuos y a las observaciones de los compañeros, donde el personal puede ver prácticas inclusivas eficaces en acción, reforzando la capacitación profesional y construyendo una cultura sostenible de apoyo a las poblaciones especiales.

### **Apoyo con capacitación diferenciado de administradores y maestros para estudiantes de educación especial - 38%**

- **Excelencia en la enseñanza compartida e inclusión:** La capacitación enfatizará modelos efectivos de enseñanza compartida para asegurar la entrega consistente de instrucción especialmente diseñada y maximizar el tiempo que los estudiantes con discapacidades pasan en el ambiente menos restrictivo. Se hará hincapié en la asociación entre la educación general y la educación especial.
  - La capacitación también se centrará en los principios del diseño universal para el aprendizaje (UDL). (La capacitación correrá a cargo del Departamento de Educación Especial).





- Se ofrecerá una sesión de instrucción de seguimiento a los maestros de educación especial que ejerzan 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 del inicio de clases. (Asociarse con MET, Humanidades y STEM para capacitación)
- **Intervención y cumplimiento de la dislexia:** Esta capacitación describirá los requisitos de HB 3928 y proporcionará apoyo para la instrucción procesable, incluyendo tecnología de asistencia, para estudiantes identificados con dislexia.
  - Nuestro equipo se asegurará de que un mínimo de dos personas en la escuela estén capacitadas para ofrecer intervención en dislexia utilizando un programa aprobado por Austin ISD antes del inicio de clases. (La capacitación correrá a cargo del Departamento de Educación Especial).
- **Capacidad de los maestros asistentes:** Todos los maestros asistentes completarán la serie de capacitación RETHINK Ed antes del inicio de clases para apoyar la gestión eficaz de la conducta y las destrezas sociales y la implementación de planes de intervención en la conducta. (Los módulos de capacitación son asíncronos).
- **Programación de servicios para estudiantes con discapacidades:** Revisar las prácticas óptimas para crear horarios maestros que prioricen el LRE y maximicen el acceso de los estudiantes a la instrucción especialmente diseñada (SDI) de alta calidad dentro de los entornos de educación general.
- **Generar y mejorar la participación de las familias:** Estrategias para fomentar alianzas colaborativas con las familias de estudiantes que reciben servicios de educación especial para mejorar los resultados.
- **Cumplimiento de los requisitos federales y estatales:** Centrarse en mantener a tiempo las juntas ARD (juntas anuales, iniciales y de reevaluación), asegurando que todos los servicios para estudiantes con discapacidades sean programados y provistos adecuadamente.
- **Enfoque adicional en la supervisión de la responsabilidad basada en los resultados (RDA, por sus siglas en inglés):** Priorización del desempeño del estudiante y la colocación adecuada.
  - **Resultados académicos:** Supervisar y analizar los datos sobre el progreso y el rendimiento académico de los estudiantes con discapacidades, especialmente en matemáticas, estudios sociales y ciencias, para garantizar la mejora continua y el cierre de las brechas de rendimiento.
  - **Reducción de las colocaciones fuera de la escuela:** Repasar los datos y las estrategias actuales de colocación para asegurar que los estudiantes están siendo educados en el ambiente



	<p>menos restrictivo (LRE, por sus siglas en inglés). Desarrollar e implementar estrategias para aumentar la inclusión y reducir los casos de traslados disciplinarios o de instrucción a entornos fuera de la escuela de educación general.</p> <p><b>Capacitación y apoyo diferenciados de administradores y maestros para estudiantes bilingües emergentes - 67%</b></p> <p><b>Apoyo básico para la instrucción y la integración lingüística</b></p> <p>Este apartado se centra en el apoyo directo a los maestros y en la integración de la instrucción de idiomas en las clases de contenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Instrucción del lenguaje basada en el contenido (CBLI): Impartir múltiples sesiones prácticas de capacitación profesional centradas en CBLI, haciendo hincapié en las estrategias para integrar a la perfección el desarrollo del lenguaje en la instrucción académica básica.</li><li>• Asesoramiento individualizado CBLI: Implementar ciclos de asesoramiento personalizado para fortalecer las prácticas CBLI y de alfabetización bilingüe. Esto incluye observaciones en el aula, coplanificación/enseñanza compartida, sesiones estructuradas de retroalimentación y apoyo explícito a la instrucción.</li><li>• Planificación colaborativa (PLC): Asistir y facilitar comunidades de aprendizaje profesional (PLC) para asegurar la alineación en la instrucción, compartir estrategias de alto apalancamiento, y apoyar la planificación colaborativa específicamente para estudiantes bilingües emergentes (EB).</li><li>• Talleres lingüísticos para estudiantes: Organizar y/o dirigir talleres centrados en el estudiante para fomentar activamente la confianza y las destrezas de comprensión oral, expresión oral, lectura y escritura como preparación para la evaluación TELPAS.</li></ul>
--	---

### XIII. Logros

**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 torno a los dos años académicos (CE 26-27 y CE 27-28), utilizando la cadencia natural del calendario escolar.</i>
--------------	--





<b>Q3 (tercer trimestre) Enero 2026 - Marzo 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dotación de personal y planificación: Iniciar la dotación de personal de la escuela y la colocación de maestros altamente cualificados.</li><li>• Revisar los datos de estudiantes y maestros de MOY</li><li>• Crear planes de asesoramiento individualizados y llevar a cabo un reclutamiento selectivo</li><li>• Revisar los datos de los estudiantes del tercer trimestre y completar las asignaciones de personal para el ciclo escolar 26-27</li></ul>
<b>Q4 (cuarto trimestre) - Abril 2026 - Julio 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contratación y revisión EOY (fin de año): Llevar a cabo la contratación tradicional para el ciclo escolar 26-27</li><li>• El Superintendente y el equipo de liderazgo superior revisarán los datos de EOY (crecimiento MAP, CBA, formativos, asistencia, disciplina, desempeño de los maestros y datos de participación)</li><li>• Crear planes informados por los datos para el PD de verano centrados en HQIM, DDI y procedimientos para toda la escuela</li><li>• Ajustar los planes de participación familiar y enriquecimiento extraescolar en función de la información recibida; elaborar un plan de participación anclado en asociaciones</li></ul>
<b>Q1 (primer trimestre) Agosto 2026 - Octubre 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lanzamiento y punto de referencia: Se finalizan los calendarios detallados y las funciones de liderazgo (agosto).</li><li>• Empieza la participación y participación regular (Boletines, Noches de PTA/CAC)</li><li>• Monitoreo del progreso. Implementación de las pruebas BOY MAP</li><li>• CFA de la escuela y CBA quincenales del distrito</li></ul>
<b>Q2 (segundo trimestre) Noviembre - 2026 Diciembre 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisión de mitad de año: Administrar la evaluación intermedia STAAR</li><li>• Participación y comunicación continua semanalmente y monitoreo del progreso.</li><li>• Implementación de las pruebas MOY MAP</li><li>• El superintendente y el equipo de liderazgo superior llevan a cabo una revisión de los datos a mitad de año (crecimiento MAP, CBA, datos formativos)</li></ul>
<b>Q3 (tercer trimestre) Enero 2027- Marzo 2027</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preparación de las pruebas estatales</li><li>• Participación y comunicación continua semanalmente y monitoreo del progreso.</li><li>• Administrar NAEP y TELPAS</li><li>• Implementar STAAR Intermedio (Ciencias y Estudios Sociales)</li><li>• Capacitación profesional de STAAR y TELPAS</li><li>• Ajustar los horarios de los grupos de estudiantes y revisar los ejemplares de</li></ul>



	escritura TELPAS
<b>Q4 (cuarto trimestre) Abril 2027 - Mayo 2027</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluaciones y revisión de fin de año: Administrar la evaluación estatal STAAR 2026</li><li>• Participación y comunicación semanal continua.</li><li>• Administrar MAP EOY (mayo).</li><li>• El superintendente y el equipo de liderazgo superior llevan a cabo una revisión de los datos del fin del ciclo escolar (crecimiento MAP, CBA, datos formativos, recopilación de datos preliminares para Álgebra EOC)</li></ul>
<b>Q1 (primer trimestre) Junio 2027 - Octubre 2027</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perfeccionamiento y relanzamiento: Perfeccionar y publicar horarios detallados, funciones de liderazgo y planes de aprendizaje profesional</li><li>• Comenzar la participación regular y comunicación y monitoreo del progreso. Implementación de las pruebas BOY MAP</li><li>• Comenzar semanalmente los CBA de la escuela y CBA quincenales del distrito</li></ul>
<b>Q2 (segundo trimestre) Noviembre 2027- Diciembre 2027</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisión de mitad de año: Administrar la evaluación intermedia STAAR</li><li>• Participación y comunicación continua semanalmente y monitoreo del progreso.</li><li>• Implementación de las pruebas MOY MAP</li><li>• El superintendente y el equipo de liderazgo superior llevan a cabo una revisión de los datos a mitad de año (crecimiento MAP, CBA, datos formativos)</li></ul>
<b>Q3 (tercer trimestre) Enero 2028 - Marzo 2028</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preparación de las pruebas estatales: Participación y comunicación semanal continua</li><li>• Monitoreo del progreso. Administrar NAEP y TELPAS</li><li>• Implementar STAAR Intermedio (Ciencias y Estudios Sociales)</li><li>• Capacitación profesional de STAAR y TELPAS</li><li>• Ajustar los horarios de los grupos de estudiantes y revisar los ejemplares de escritura TELPAS</li></ul>
<b>Q4 (cuarto trimestre) Abril 2028 - Mayo 2028</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluaciones EOY y revisión final: Administrar la evaluación estatal STAAR 2027</li><li>• Participación y comunicación semanal continua. Administrar MAP EOY</li><li>• El superintendente y el equipo de liderazgo superior llevan a cabo una revisión de los datos del fin del ciclo escolar (crecimiento MAP, CBA, datos formativos, recopilación de datos preliminares para Álgebra EOC)</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 utilizarán un sistema de monitoreo del progreso de varios niveles para hacer un seguimiento tanto de la fidelidad de la implementación como de los datos de resultados de los estudiantes. Esto incluye el análisis de las pruebas de control universales (progreso de MAP, mCLASS, CLI Engage), las evaluaciones basadas en el plan de estudios (CBA), los resultados intermedios de STAAR y las evaluaciones formativas.</p> <p>Los supervisores del director (directores ejecutivos del liderazgo escolar) realizarán visitas semanales a la escuela para observar la instrucción en el aula, los PLC y los ILT, revisando las agendas de las juntas, los rastreadores de datos y los registros de observación/retroalimentación para asegurar la alineación con las prioridades de instrucción.</p> <p>Los equipos de liderazgo docente (ILT) de la escuela supervisarán la fidelidad a los materiales de instrucción de alta calidad, las rutinas de instrucción basadas en datos y la implementación de la intervención durante las PLC semanales.</p> <p>Los líderes académicos a nivel de distrito revisarán las tendencias de evaluaciones, los datos de asesoramiento y los resultados de los recorridos cada seis semanas para evaluar el progreso y determinar si los apoyos están mejorando efectivamente los resultados de los estudiantes.</p>
<p>¿Quién será responsable de analizar el progreso hacia los logros descritos en la sección previa?</p>	<p>Superintendente: Codirige las revisiones de mitad y final de semestre, establece la visión, responsabiliza a los líderes ejecutivos del progreso hacia los logros y aprueba los ajustes del plan.</p> <p>Superintendente adjunto de Asuntos Académicos K-12 y ejecutivo superior de Asuntos Académicos: Analizan los datos de evaluación e implementación, identifican las tendencias de instrucción y recomiendan ajustes a la implementación del plan de estudios, aprendizaje profesional y asignación de recursos.</p> <p>Directores ejecutivos del liderazgo escolar: Monitorean el desempeño del director y la fidelidad del supervisor bimestralmente, utilizando las tendencias de las visitas y la calidad de la retroalimentación para informar el asesoramiento y desarrollo profesional del director.</p> <p>Equipos de liderazgo docente de la escuela: Llevan a cabo revisiones semanales de los datos del aula, los resultados del PLC y los planes de</p>



	intervención para garantizar la alineación de la instrucción y la capacidad de respuesta a las necesidades de los estudiantes.
¿Con qué frecuencia se analizará el progreso hacia los logros?	<p>Semanalmente: Los directores ejecutivos llevan a cabo visitas de asesoramiento in situ con observaciones de las aulas, participación del PLC y revisiones del ILT.</p> <p>Quincenalmente: Los ILT revisan los resultados de la evaluación, los datos de los recorridos y el progreso de la intervención, actualizando los rastreadores y tableros de la escuela.</p> <p>Cada seis semanas: Los equipos académicos del distrito revisan los datos acumulados de la evaluación y la evidencia de la implementación para ajustar el PD, los recursos y los apoyos.</p> <p>A mitad del semestre y al final del semestre: Las revisiones dirigidas por el superintendente evalúan el cumplimiento de logros, la eficacia de los apoyos y determinan los próximos pasos.</p>
¿Cómo se recopilarán los datos del progreso hacia los logros?	<p>Los datos de los logros se recopilarán a través de múltiples fuentes para garantizar una visión completa del progreso. Los resultados de evaluación del progreso de MAP, STAAR Interim, CBA, TELPAS y las herramientas de monitoreo del progreso en curso se analizarán junto con la evidencia de la implementación de la instrucción, incluyendo resúmenes de recorridos, agendas de ILT y PLC, y registros de seguimiento de asesoramiento. También se revisará la participación y aplicación del aprendizaje profesional para calibrar el impacto de la capacitación y el asesoramiento en la práctica en el aula.</p> <p>Además, los datos sobre la participación de las familias, los registros de participación y las encuestas a las partes interesadas proporcionarán información sobre la participación y el apoyo de la comunidad. Todos los datos se recopilarán en cuadros de mando compartidos y rastreadores de desempeño que permitan a los líderes de la escuela y del distrito evaluar la fidelidad, supervisar las tendencias e identificar las escuelas que necesiten apoyo e intervención específicos.</p>
¿Cómo se compartirán los datos del progreso hacia los logros con el liderazgo del distrito y otras partes interesadas pertinentes?	<p>Los logros se compartirán en juntas quincenales de dirección, reuniones informativas con los directores ejecutivos e informes mensuales de monitoreo del progreso. El equipo de liderazgo docente (ILT) resumirá las tendencias de los resultados de la evaluación, los datos de los recorridos y la evidencia de la implementación para informar las decisiones de liderazgo y la asignación de recursos.</p> <p>Los resúmenes de los datos y las principales conclusiones se documentarán en cuadros de mando compartidos y en informes de progreso escritos para</p>



	garantizar la transparencia y la respuesta oportuna del distrito. Además, las actualizaciones se comunicarán a las partes interesadas, incluido el personal, las familias y los socios de la comunidad, a través de juntas del equipo de líderes escolares y eventos de participación de las familias para promover la propiedad compartida del éxito de los estudiantes.
--	---

## 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 necesario para implementar el plan es aproximadamente \$1,002,202.64 para contratar personal de apoyo adicional, mejorar los programas académicos y reforzar las iniciativas de participación familiar. El director tendrá discreción en el uso de estos fondos para contratar personal clave que satisfaga las necesidades específicas de la escuela, que pueden incluir especialistas en instrucción, intervencionistas, especialistas en el éxito de los estudiantes o enlaces con los padres y la comunidad. Cada solicitud de personal debe incluir una explicación clara de cómo el puesto mejorará los resultados de los estudiantes y promoverá el progreso estudiantil. Todos los puestos propuestos y las justificaciones serán revisados y aprobados por los líderes del distrito para garantizar la alineación con las metas de cambio y las prioridades del distrito.
Si la estrategia depende de una subvención como fuente de financiamiento, ¿cuál es su financiamiento o plan de implementación alternativo si no obtiene la subvención? ¿Cómo apoyaría y ejecutaría de todas maneras su distrito esta estrategia?	Austin ISD destinará aproximadamente \$900,000 para apoyo adicional a la escuela proporcionado por proveedores contratados.

## XVI: Información adicional - Esto es nuevo y para todas las escuelas k-12.

(Opcional) Comparta cualquier otra información sobre su estrategia que no se haya incluido en las secciones anteriores.	<a href="#">Calendario completo</a> <a href="#">Apoyo a la educación especial</a> <a href="#">Apoyo académico avanzado</a> <a href="#">Apoyo a la educación multilingüe</a> <a href="#">Plan de apoyo a la transición del Distrito Escolar Independiente de Austin</a> <a href="#">Manual de la Escuela de Verano</a>
---	--



También puede cargar documentos.

[Marco de participación de las familias en el sistema/capacitación](#)

## 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?