

Información para la entrega a la TEA



Distrito Escolar Independiente de Austin

Escuela Preparatoria de Universidad Temprana Eastside

I. Información del distrito

Nombre del sistema escolar	Austin ISD (227901)
Nombre de la escuela	Preparatoria Eastside
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

2.1 Indique el tipo de evaluación de necesidades realizada	<p>Afirmo que la escuela nombrada en este plan ha realizado una evaluación de necesidades en el sitio que cumple con los requisitos de la Sección 39A.053 del Código de Educación de Texas. (Por ejemplo, Análisis Estratégico del Liderazgo de Texas, Diagnóstico ESF o un LNA).</p> <p>Si 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.</p>
OSNA - Eastside ECHS	Sí

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?

*Preparatoria Eastside
Plan de estudios intensivo y mejoramiento de la instrucción*



<p>Miembros del equipo de intervención escolar (CIT, por sus siglas en inglés)</p>	<p>Directora: Dra. Susan Díaz DCSI: Anabel Garza Contacto de la Región 13: Elizabeth Deterra División de Mejoramiento Escolar de la TEA: Dra. Monette Coleman Dra. LaTonia Amerson , superintendente asistente de Mejoramiento Escolar Quentin Thomas, director académico Shalane Sheppard, instructora didáctica Ebony Zamarron, especialista de contenido Tiffani Mapp, consejera líder Roderick Blair, especialista de proyecto - (CCMR, TSI, ECHS)</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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 8 de septiembre de 2025: notificación a la comunidad por correo electrónico sobre el TAP ● 9 de septiembre de 2025: reunión con el personal ● 16 de septiembre de 2025: Café con la directora ● 16 De septiembre de 2025 - Junta del CAC ● 21 de octubre de 2025: Café con la directora ● 21 de octubre de 2025: reunión del CAC ● 28 de octubre de 2025: ILT escolar <p><i>Afirmo que el distrito les avisó a los padres de familia, la comunidad y las partes interesadas que cada escuela obtuvo una clasificación de desempeño inaceptable por dos años consecutivos y que se requiere enviar un plan de transformación escolar, y que solicitó la ayuda de los padres de familia, la comunidad y las partes interesadas para crear los planes de transformación escolar.</i></p>
<p>Fecha inicial de la publicación del plan de transformación (TAP, por sus siglas en inglés) en el sitio web del distrito</p>	<p>6 de octubre de 2025</p>
<p>Fecha de la audiencia pública</p>	<p>20 de noviembre de 2025</p> <p><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></p>



Fecha de la aprobación de la mesa directiva	20 de noviembre de 2025
Comentarios escritos de las partes interesadas	Ronda 1 Respuestas de la encuesta de la Preparatoria Eastside Ronda 2 y 3 Respuestas de la encuesta Resumen de las respuestas <ul style="list-style-type: none">• Resumen de de la Preparatoria Eastside Ronda 1 - 3

IV. Metas para los resultados estudiantiles

Afirmo que la escuela incluida en este plan ha establecido metas de toda la escuela para las tasas de desempeño en las STAAR Inglés/Lectura y Matemáticas y metas de puntaje escalonadas para los componentes del Dominio III (Rendimiento Académico, Estado del crecimiento, estado de ELP, y estado del éxito estudiantil) para el ciclo escolar 2025–2026.	Sí
Las metas de desempeño están en línea con una clasificación general de C y saliendo del apoyo y mejoramiento integrales.	En 2026 el 80% de los estudiantes de Eastside obtendrán crédito de CCMR. Eastside alcanzará una tasa de graduación de 96% o más. En Álgebra I e Inglés I y II, el 70% de los estudiantes de la Preparatoria Eastside tendrán un progreso académico usando la metodología del Dominio 2A.
Introduzca la meta de toda la escuela para la clasificación de desempeño Cumple con los estándares del grado	La tasa combinada de Cumple y Excede los estándares en Álgebra I e Inglés I y II será de 25% en el CE 25-26. Inglés I e Inglés II: 25% Álgebra 1: 25%



o más en las STAAR de fin de curso en Álgebra I e Inglés I y II en el ciclo escolar 2025-2026.	
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Rendimiento académico del Dominio III.	Cada grupo evaluado tendrá un progreso mínimo tanto en lectura como en matemáticas (1% más que la tasa del año anterior). Puntos componentes obtenidos: 8 de 32, 25%
Introduzca la meta de la escuela para los puntos componentes en 2025-2026 para la tasa federal de graduación.	Cada grupo evaluado tendrá el progreso esperado en su tasa federal de graduación. Puntos componentes obtenidos: 8 de 16, 50%
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 28% de los estudiantes tendrá un progreso compuesto en el TELPAS. Puntos componentes obtenidos: 3 de 4, 75%
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Calidad escolar del Dominio III.	Todos los grupos evaluados alcanzarán la meta para Calidad Escolar (CCMR) de 12 de 16 puntos componentes obtenidos, 75%.

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>Plan de estudios intensivo y mejoramiento de la instrucción</p> <p>Oportunidades de aprendizaje en el verano</p> <ul style="list-style-type: none"> Se ofrecerán durante el verano oportunidades de recuperación de créditos
---	---



	<p>Participación sistémica familiar</p> <p>El Marco de Desarrollo de Capacidades Duales para 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 fortalecer la colaboración entre las familias y las escuelas. El marco enfatiza que tanto los educadores como las familias necesitan oportunidades para desarrollar sus conocimientos, habilidades, confianza y relaciones para trabajar juntos de manera efectiva para apoyar el éxito de los estudiantes.</p> <p>Identifica cuatro componentes clave de la participación familiar efectiva:</p> <ul style="list-style-type: none">● Desarrollo de capacidades: desarrollar las habilidades y la confianza tanto de los educadores como de las familias para participar de manera significativa.● Construcción de conexiones: fortaleciendo las relaciones y la confianza entre el hogar, la escuela y la comunidad.● Desarrollo de la cognición: promover creencias compartidas y comprensión sobre los roles que desempeñan las familias y las escuelas en el aprendizaje de los estudiantes.● Desarrollo de la confianza: empoderar a todas las partes interesadas para que asuman roles activos en la toma de decisiones y el apoyo a los estudiantes. <p>El marco también destaca la importancia de crear iniciativas de participación familiar que estén vinculadas al aprendizaje, relacionales, colaborativas, de desarrollo y culturalmente receptivas. En última instancia, el Marco de Desarrollo de Capacidades Duales tiene como objetivo cambiar la participación familiar de actividades aisladas a asociaciones continuas que mejoren el rendimiento de los estudiantes y haya mejoramiento escolar. Se dará capacitación específicamente relacionada con los Equipos Académicos de Padres y Maestros (APTT, por sus siglas en inglés) maestros y líderes.</p>
¿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	No se le ha otorgado una subvención a nuestro sistema escolar para sustentar esta estrategia



sustentar esta estrategia?	
Nombre cualquier organización con la que esté trabajando para aumentar las capacidades y apoyar la implementación de estrategias	Equipos de apoyo del Austin ISD <ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Mejoramiento Escolar • Oficina de Enseñanza, Aprendizaje y Liderazgo • Departamento de Estrategia para el Talento • Departamento Académico
¿A cuántos miembros del personal del distrito le informará sobre la capacidad del edificio?	Ocho miembros del personal apoyarán este plan.
Si la línea de arriba es el personal del distrito o la escuela: ¿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?	Dra. LaTonia Amerson superintendente asistente de Mejoramiento Escolar- 100% Anabel Garza Directora ejecutiva de Mejoramiento Escolar- 100%
Si la línea de arriba NO es una ESC ni está en la SAPL: 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.	Dra. LaTonia Amerson Superintendente asistente de Mejoramiento Escolar Con más de dos décadas de experiencia en educación pública, la Dra. LaTonia Amerson ha construido un sólido historial de mejora de escuelas, desarrollo de líderes y avance en el rendimiento estudiantil. Durante los últimos 16 años, se ha especializado en el trabajo de transformación, demostrando un profundo compromiso con la equidad, la excelencia educativa y el crecimiento académico sostenible. La Dra. Amerson comenzó su trayectoria de liderazgo como subdirectora en una escuela primaria que obtuvo una calificación de "Reconocida" bajo el sistema de responsabilidad anterior del estado. Más tarde fue ascendida a directora de la escuela preparatoria, donde llevó con éxito una escuela históricamente de bajo rendimiento de "Mejora requerida" a "Cumplió con el estándar". Su enfoque en el



liderazgo educativo, la toma de decisiones basada en datos y la cultura positiva en la escuela le valieron el reconocimiento como Directora de Educación Secundaria del Año.

Su éxito a nivel de escuela la llevó a ser ascendida a superintendente asistente escolar, donde apoyó a las escuelas primarias y secundarias en un gran distrito urbano. En su papel como líder ejecutiva en el Austin ISD, la Dra. Amerson continuó impulsando resultados medibles. Bajo su supervisión, varias escuelas secundarias demostraron crecimiento significativo dentro de un solo año, dos pasaron de "B" a "A," una de "D" a "C," otra de "F" a estar dentro de un punto para una "C," y una escuela históricamente con bajo rendimiento aumentó 13 puntos. De las escuelas restantes, todas mantuvieron o mejoraron sus calificaciones, con una escuela a solo un punto de una "A".

El liderazgo de la Dra. Amerson se basa en la colaboración, la mejora continua y la creencia de que todos los estudiantes pueden tener éxito cuando los educadores están empoderados y apoyados. Su éxito constante en la construcción de sistemas que producen cambios significativos y duraderos la llevó a ser nombrada superintendente asistente de mejora escolar en el Distrito Escolar Independiente de Austin.

Amerson, aprendiz de por vida, completó una capacitación especializada en liderazgo de transformación escolar a través del Instituto para Líderes Escolares Urbanos de la Universidad de Harvard y recibió la Beca Johnny S. Velsek de la Asociación de Administradores Escolares de Texas (TASA) por su investigación doctoral centrada en la educación de estudiantes económicamente desfavorecidos, un área que refleja la misión y el propósito profesional de su vida.

Anabel Garza

Directora ejecutiva de Mejoramiento Escolar

Anabel Garza encabezó esfuerzos integrales en la Escuela Preparatoria de Universidad Temprana John H. Reagan, ahora conocida como la Escuela Preparatoria de Universidad Temprana Northeast, dentro del Austin ISD. Defendió la implementación de sistemas de instrucción basados en datos, estableció un monitoreo riguroso del progreso de los estudiantes y fomentó el desarrollo de la capacidad de liderazgo colaborativo. Estos impulsos estratégicos dieron como resultado aumentos notables en el éxito de los estudiantes, impulsando notablemente la tasa de graduación de la escuela de un desafiante 51.4% a un impresionante 92.8% durante su ejercicio. Además, la escuela logró una calificación estatal B completa con cuatro distinciones, un claro reflejo del éxito de transformación integral.

Antes de este logro, Anabel Garza desempeñó un papel clave en el éxito de la Escuela Secundaria Méndez, donde ayudó a sacar a la institución de una



	<p>calificación de desempeño inaceptable. Superando importantes desafíos históricos y comunitarios, la escuela logró ganancias de dos dígitos en la mayoría de las áreas de rendimiento. En busca de capacitación avanzada, fue seleccionada y completó el estimado Programa de Especialistas en Transformación de la Escuela Darden / Curry en la Universidad de Virginia. Más recientemente, su experiencia se expandió más allá de las paredes de la escuela a través del trabajo con la División de Mejoramiento Escolar de la Agencia de Educación de Texas y ESC 18 - Centro de Texas para la Excelencia del Educador. En esta capacidad, Anabel Garza hizo la transición al entrenamiento del distrito y de la escuela, ayudando a otros líderes a construir sistemas sostenibles para la instrucción, el desarrollo del liderazgo y las ganancias de rendimiento de los estudiantes, antes de regresar finalmente al Austin ISD para continuar con su impacto local.</p>
--	--

VI. Planes de estudios e instrucción

Pregunta guía: ¿Aumenta el plan la calidad de los materiales de instrucción que se usarán en la escuela y provee un tiempo y apoyo adecuado para que los maestros internalicen los materiales y reflexionen sobre el desempeño estudiantil?

Seleccione el plan de estudios adoptado	<p>Utilizamos y tenemos acceso a materiales de instrucción en el plan de estudios de alta calidad del AISD.</p> <ul style="list-style-type: none">● 9- 12 Artes del Lenguaje en Inglés (ELA, por sus siglas en inglés): McGraw-Hill, StudySync● Álgebra I: Maneuvering the Middle, OpenStax HS Algebra I● Geometría: McGrawHill, Geometría● Álgebra II: McGraw Hill, Algebra II● Precálculo: McGraw Hill, PreCalculus● Biología: Savvas, Experience Biology● Química McGraw Hill , Texas Science● Física: Pasco Physics, Essential Physics● Física y Química Integradas: Activate Learning, Texas Integrated Physics & Chemistry - A Project Based Inquiry Approach● Sistemas Ambientales: Cengage National Geographic, Environmental Systems● Estudios Sociales: 6- 12.º Newslea <p>Los materiales de apoyo didáctico para el contenido básico incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none">● BLEND
---	---



	<ul style="list-style-type: none"> ● Edgenuity - recuperación de créditos/aceleración ● School City/Eduphoria - evaluación e intervención ● IXL - programa digital para matemáticas ● Imagine Math My Path - intervenciones de matemáticas de Nivel 3 ● Rewards - intervenciones de lectura ● IXL - lectura ● Imagine Learning Language and Literacy - intervenciones de tecnología adaptada para ELAR 		
¿Es este el plan de estudios que se implementará durante el plan?	Sí		
¿Cuál nuevo plan de estudios se adoptará?	STEMScopes para Álgebra 1 Geometría - revisión del comité pendiente		
Si la respuesta es sí, ¿cuándo adoptará el distrito el nuevo plan de estudios?	08/18/26	Si la respuesta es no, ¿cuántos minutos de instrucción por semana se requieren/recomienda para la implementación de este plan de estudios?	No se aplica.
¿Cuántos minutos de instrucción por semana se requieren/recomienda para la implementación de este plan de estudios?	225 minutos por semana		
¿Cuántos minutos de instrucción por semana están en el horario maestro para la enseñanza del plan de estudios y cumple esta cantidad de minutos con el número obligatorio/recomendado de minutos?	225 minutos por semana		







¿Cuántos días de instrucción se incluyen en el calendario de 2025-2026?	169
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
Describa el plan de evaluación para las escuelas afectadas	<p>La Preparatoria Eastside implementa un plan de evaluación integral diseñado para monitorear el progreso estudiantil, fundamentar la instrucción y garantizar el alineamiento con las expectativas del distrito y el estado. El plan incluye evaluaciones MAP Growth de principios, mediados y final de año, evaluaciones basadas en el plan de estudios (CBA, por sus siglas en inglés) alineadas con los HQIM, la evaluación Summit de mediados de año de K-12.º para estudiantes bilingües emergentes y las evaluaciones STAAR intermedias. Además, los equipos de contenido crean las evaluaciones formativas comunes (CFA, por sus siglas en inglés) escolares para cursos que no tienen CBA del distrito, y las clases que no son básicas utilizan CFA, boletos de salida y otras verificaciones de comprensión.</p> <p>Los resultados de las evaluaciones se analizan durante las PLC, tanto con los socios de contenido como con los equipos verticales. Los maestros colaboran con especialistas en instrucción, especialistas en intervención de contenido, jefes de departamentos y administradores para interpretar los datos, planificar la instrucción y monitorear el progreso hacia las metas. Los maestros también usan estos datos para establecer metas y consultar con los estudiantes, fomentando que los estudiantes lleven las riendas de su aprendizaje. El coordinador de pruebas escolares supervisa la administración de evaluaciones a gran escala, mientras que todo el personal docente comparte la responsabilidad de analizar y responder a los datos para fomentar la mejora continua en la enseñanza y el aprendizaje.</p>
Implementarán las escuelas una estructura con comunidades de aprendizaje profesional (PLC, por sus siglas en inglés)?	La Preparatoria Eastside tiene una estructura de Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC, por sus siglas en inglés) establecida e implementada a plenitud que sirve como la base para la colaboración, el mejoramiento docente y la toma de decisiones motivada por datos. El equipo de cada área de contenido se reúne dos veces por semana (una como equipo vertical y una como socios de contenido) para realizar análisis de datos, planificar lecciones y



<p>XII. Aumento de capacidades</p> <p>Pregunta guía: ¿Garantiza el plan que los administradores y maestros tengan la capacitación apropiada incorporada al trabajo?</p>	<p>reflexionar de forma que corresponda con las expectativas del distrito y las Cuatro Prioridades de Instrucción de los Falcons de la escuela. La estructura de las PLC está intencionalmente incorporada en el horario maestro para garantizar que los maestros tengan un tiempo dedicado a analizar el aprendizaje de los estudiantes, planificar la instrucción para el Nivel 1 y alinear las intervenciones. Los facilitadores, incluyendo a los jefes de departamento, los especialistas en instrucción y los administradores, guían a los equipos a través de un proceso constante impulsado por datos que sustenta la mejora continua y promueve una responsabilidad compartida por los resultados de los estudiantes.</p>
<p>Describe la capacitación/sesiones de capacitación profesional</p> <p>¿Cómo se organizarán las PLC (asistencia para el supervisor, etc.)?</p> <p>director</p> <p>-la directora</p> <p>-otros administradores escolares (subdirectores, especialistas en instrucción)</p> <p>-los maestros</p>	<p>Capacitación profesional facilitada por el distrito</p> <p>Las PLC de la preparatoria Eastside están organizadas por área de contenido, incluyendo Matemáticas, Artes del Lenguaje en Inglés, Ciencias, Estudios Sociales, Artes, Lengua y Dual y Educación Especial. Esta organización les permite a los maestros recibir el distrito los protocolos prácticos de estándares de aprendizaje de estudios evaluaciones y materiales de instrucción. La estructura fomenta el alineamiento tanto horizontal como vertical en todos los grados, la constancia en la instrucción y discusiones específicas centradas en el trabajo estudiantil, los datos y el uso eficaz de los materiales de instrucción de alta calidad (HQIM, por sus siglas en inglés).</p>
<p>¿Con qué frecuencia tendrán lugar las PLC?</p>	<p>Las PLC observadas cada semana (aproximadamente 90 minutos cada una) para ofrecer oportunidades continuas de planificación colaborativa y reflexión</p> <p>Capacitación profesional para directores está diseñada para la colaboración vertical, que incluye el monitoreo del progreso del Nivel 2, el análisis de las evaluaciones y el alineamiento con las iniciativas del distrito y profesional. La segunda sesión de las PLC se realiza con socios de contenido y se enfoca en el diseño de lecciones, ajustes en la instrucción y la creación de evaluaciones formativas comunes (CFA, por sus siglas en inglés). Esta estrategia de estructura dual garantiza un alineamiento tanto horizontal como vertical y al mismo tiempo mantiene un enfoque constante en la instrucción fundamentada en datos y el rendimiento estudiantil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observaciones, protocolos y/o facilitación de PLC • Observaciones de los profesores y estructuras de retroalimentación • Apoyo a la implementación del plan de estudios para el líder
<p>¿Quién facilitará las PLC?</p>	<p>Capacitación profesional para maestros El docente y el administrador asignado facilitan colaborativamente las PLC. Los jefes de departamento proveen liderazgo de contenido específico, los administradores de instrucción, el especialista en instrucción apoya a los maestros en el análisis de datos y el todo el distrito, designado por área de contenido. Los maestros asisten al diseño de lecciones; y los administradores garantizan que el trabajo se alinee con las metas del distrito y las prioridades de mejoramiento escolar. Este modelo de liderazgo compartido crea coherencia, fomenta la responsabilidad y garantiza que cada PLC funcione como un sistema de aprendizaje profesional eficaz. alto impacto.</p>
<p>¿Quién debe asistir a las PLC?</p>	<p>Durante el ciclo escolar, los maestros del área de contenido básico pueden asistir a sesiones trimestrales del plan de estudios. Estas sesiones revisan los documentos del plan de estudios del AISD y los de apoyo docente y los administradores asignados.</p>



recursos de instrucción de Nivel 1 que los acompañan. Los maestros también analizan los datos en estas sesiones y planifican el reaprendizaje.

- Los días de aprendizaje profesional del distrito se centran en las prácticas de MTSS Nivel 2. Los maestros de ELA y matemáticas aprenden sobre el proceso MTSS, los recursos de MTSS aprobados por el distrito y crean planes de monitoreo para los estudiantes.

Capacitación profesional facilitada por la escuela

- La serie de aprendizaje profesional de la Preparatoria Eastside (nuestro laboratorio de aprendizaje profesional basado en la escuela - capacitación profesional) está diseñada para fortalecer la instrucción de Nivel I a través de la alineación intencional de las prácticas de The Fundamental 5, materiales de instrucción de alta calidad y estrategias que maximizan la participación y el rigor de los estudiantes. Este ciclo de aprendizaje continuo respalda el plan de transformación de la escuela y aborda directamente las áreas identificadas de fidelidad del plan de estudios, consistencia educativa y crecimiento del rendimiento de los estudiantes.
- Los maestros comenzaron a participar en estas sesiones de laboratorio de aprendizaje el 7 de agosto de 2025, donde el aprendizaje en persona se centró en revisar datos académicos/instructivos anteriores, Fundamental 5: La Fórmula para la Instrucción de Calidad, la construcción de una sólida capacitación en sistemas MTSS Nivel 2, el protocolo PLC y tuvo oportunidades para planificar lecciones, revisar los datos de evaluación departamental del ciclo escolar anterior y desarrollar planes de acción para abordar áreas de necesidad dentro de los departamentos.
- Los laboratorios de aprendizaje profesional estarán en curso durante los días de aprendizaje profesional designados por el distrito y la escuela según el calendario del AISD (noviembre, enero y abril) con mini sesiones de aprendizaje profesional integradas dentro de los PLC departamentales facilitadas por el subdirector del departamento, el instructor didáctico de la escuela, el especialista en contenido de la escuela, el jefe del departamento y / o el Departamento Académico del Distrito del AISD).

Implementación y fidelidad del plan de estudios



- Profundiza en los *materiales de instrucción de alta calidad (HQIM)* del Austin ISD en todas las áreas de contenido básico.
- Alineación de los planes de lecciones diarias, ejemplos y evaluaciones con el TEKS y las expectativas a nivel de unidad.
- Herramientas de monitoreo para garantizar el ritmo del plan de estudios y la alineación de la instrucción en todos los salones de clases.

Incorporación del marco The Fundamental 5

- Reforzar el *encuadre de la lección* como una expectativa diaria para aclarar los objetivos y resultados del aprendizaje.
- *Trabajar en Power Zone* para aumentar el compromiso basado en la proximidad y la retroalimentación dirigida.
Facilitar *conversaciones frecuentes y con propósito en grupos pequeños* para promover el discurso académico y una comprensión más profunda.
Usar *Reconocer y Reforzar* para fortalecer la cultura, la motivación y la mentalidad de crecimiento en el
Integrar la *escritura de manera crítica* para mejorar la reflexión, la síntesis y la aplicación del aprendizaje de los estudiantes.

- **Participación de los estudiantes y rigor instructivo**

- Estrategias de participación diferenciadas para garantizar que todos los estudiantes, en particular los bilingües emergentes y los académicos económicamente desfavorecidos, participen activamente en el proceso de aprendizaje.
Integración de la instrucción en grupos pequeños basada en datos y los ciclos de evaluación formativa.

Diseño de aprendizaje profesional

- **Frecuencia:** PLC quincenales y días de aprendizaje profesional en la escuela (días designados por el calendario del AISD como aprendizaje profesional en la escuela)
- **Formato:** Rondas de instrucción, sesiones de planificación colaborativa, lecciones modelo, observaciones entre pares y protocolos de reflexión.
- **Facilitadores:** **Facilitador** Equipo de Liderazgo Educativo de la Escuela (director, subdirector, instructor didáctico, especialista en contenido, jefes de departamento y especialista en proyectos).



	<ul style="list-style-type: none">● Productos finales: Marcos de lecciones actualizados, evaluaciones de unidades alineadas, evidencia de integración de Fundamental 5 y análisis del trabajo de los estudiantes. <p>Resultados esperados</p> <ul style="list-style-type: none">● Los maestros demostrarán una mayor claridad, rigor y consistencia en la instrucción.● Los estudiantes exhibirán un mejor compromiso, discurso y crecimiento académico medido por evaluaciones formativas y sumativas.● La escuela mostrará un progreso medible hacia un mejor desempeño de STAAR / EOC, una mayor tasa de graduación y objetivos generales de transformación. <p>Monitoreo y mejora continua</p> <ul style="list-style-type: none">● Recorridos en el salón de clases utilizando las búsquedas de Fundamental 5.● Formularios de reflexión de PLC y auditorías de planes de lecciones.● Conversaciones de instrucción basadas en datos alineados con los objetivos de crecimiento docente y los indicadores PPFT.● Revisión del progreso trimestrales
<p>¿Cómo se diferenciará la capacitación para maestros/líderes sin experiencia (menos de 2 años en el rol) o ineficaces?</p>	<p>Implementaremos un sistema de apoyo y desarrollo profesional escalonado basado en el nivel de experiencia, los datos de rendimiento y las necesidades observadas.</p> <p>Apoyo para personal sin experiencia (0-2 años en el puesto) Estos educadores y líderes recibirán desarrollo fundamental y entrenamiento estructurado, que incluye:</p> <p>Academia de nuevos maestros y nuevos líderes con sesiones enfocadas en:</p> <ul style="list-style-type: none">● Planificación de lecciones alineada con TEKS y el plan de estudios del distrito● Sistemas y rutinas de gestión del salón de clases● Diferenciación y adaptaciones para estudiantes diversos● Rutinas de instrucción basadas en datos● Sistemas de evaluación e intervención de la escuela



Mentor asignado para apoyo semanal, que incluye:

- Planificación conjunta y lecciones modelo
- Recorridos en el salón con entrenamiento en tiempo real
- Ciclos de retroalimentación utilizando la herramienta de observación de la escuela (p. ej., T-TESS o PPFT)

Mayor apoyo a PLC:

- Plantillas de planificación guiada
- Modelado de PLC para reuniones de análisis de datos, desglose de TEKS y diseño de lecciones ejemplares
- "Seminarios mensuales para nuevos educadores" que refuerzan las prioridades fundamentales de instrucción

Apoyo para educadores identificados como ineficaces o en riesgo

Los docentes y líderes que necesitan un crecimiento específico recibirán planes intensivos y personalizados de mejora basados en datos y tendencias de observación:

- Plan Individualizado de Crecimiento alineado con los indicadores PPFT
- Ciclos quincenales de coaching con modelado, práctica guiada y observación

Módulos de desarrollo profesional enfocados basados en áreas de necesidad (ejemplos):

- Rigor de la lección y alineación con TEKS
- Verifica la comprensión y el seguimiento del aprendizaje de los estudiantes
- Rutinas de instrucción e intervención en grupos pequeños
- Cultura del aula y participación de los estudiantes
- Entrenamiento entre pares o caminatas de aprendizaje para observar salones de clases ejemplares
- Puntos de control de seguimiento del progreso cada 3 a 6 semanas, con ajuste de los apoyos en función de los datos de crecimiento

Alineación de todo el personal

Para mantener la coherencia en todos los niveles de experiencia:

- El calendario de desarrollo profesional del campus incorporará capacitación recurrente sobre prácticas básicas (rutinas de DOL / CFU, charla estructurada de los estudiantes, estrategias de alfabetización, expectativas en el salón de clases)
- Los líderes calibrarán semanalmente utilizando una herramienta de



	<p>retroalimentación compartida y búsquedas</p> <ul style="list-style-type: none">• Las agendas de PLC incluyen práctica, retroalimentación y reflexión de datos <p>Resultados esperados</p> <p>Al diferenciar la capacitación y el apoyo, garantizaremos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Caminos claros para el crecimiento de los educadores• Mejora de la calidad y consistencia de la instrucción• Mayor rendimiento estudiantil y clases• Retención de maestros en desarrollo y crecimiento de futuros líderes de instrucción
<p>¿Qué herramienta se usará para evaluar la implementación de la capacitación (por ejemplo, la herramienta para recorridos por los salones de clases o herramientas de instrucción del liderazgo)? ¿Qué puntos importantes deben incluirse en esta herramienta?</p>	<p>Herramienta para un recorrido de Literacidad de los MTSS</p> <p>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. La herramienta se basa en las prácticas de instrucción MTSS del módulo TIER de TEA y las Estrategias de Instrucción Basadas en la Investigación (RBIS) para las artes del lenguaje (habilidades fundamentales, textos complejos, coherencia del conocimiento y respuestas basadas en texto).</p> <p>Herramienta para un recorrido de Matemáticas de los MTSS</p> <p>La herramienta para el recorrido de los salones de clases de matemáticas 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 matemáticas. 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 aritméticas y la instrucción básica en matemáticas, porque la instrucción debería ser muy diferente en estos entornos. La herramienta se basa en las prácticas de instrucción MTSS del módulo TIER de TEA y las Estrategias de Instrucción Basadas en la Investigación (RBIS) para matemáticas (balance de la comprensión conceptual y de procedimientos, profundidad de conocimientos clave, coherencia de conceptos clave y esfuerzo productivo).</p> <p>Herramienta de retroalimentación para líderes de las PLC</p> <p>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</p>



	<p>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.</p> <p>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, los casos de instrucción de maestros 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> <p>Características de la instrucción eficiente- puntos de observación El formulario de tutoriales de MTSS está diseñado para proporcionar un marco consistente para observar, apoyar y fortalecer las prácticas de instrucción en todos los salones de clases. Sirve como guía para identificar comportamientos de enseñanza de alta calidad que se alinean con las mejores prácticas basadas en la investigación y los principios de los Sistemas de Apoyo Multinivel (MTSS). La herramienta enfatiza la conexión entre la instrucción eficiente, la participación estudiantil y los resultados de aprendizaje mejorados.</p> <p>La herramienta de recorrido de MTSS apoya la coherencia de la instrucción en todos los salones de clases al ayudar a los educadores a identificar y fortalecer las características centrales de la enseñanza efectiva. El enfoque es garantizar que cada estudiante reciba instrucción de alta calidad basada en la investigación que sea explícita, sistemática, atractiva y sensible a sus necesidades.</p>
<p>¿Con qué frecuencia tendrá cada maestro la observación y comentarios de un líder o especialista en instrucción?</p>	<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</p>



	<p>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 5 observaciones al año:</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 recorridos informales - dos en otoño y dos en primavera• 1 observación formal <p>Esto significa que cada maestro recibirá retroalimentación al menos cinco veces al año, después de cada observación (4 informales + 1 formal), típicamente entregada a través de Perform y con su evaluador asignado.</p>
<p>¿Qué apoyos tendrán los maestros y administradores para aumentar sus capacidades en relación con el apoyo a poblaciones especiales de estudiantes?</p>	<p>Los maestros y administradores recibirán apoyos específicos para aumentar su capacidad de satisfacer las necesidades de los estudiantes de poblaciones especiales, incluidos los estudiantes de inglés (EL), los estudiantes que reciben servicios de educación especial y los identificados como superdotados y talentosos. La capacitación profesional se centrará en las estrategias de instrucción diferenciadas, incluyendo el andamiaje, el uso de apoyos visuales y lingüísticos para los EL, y las adaptaciones y modificaciones para los 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>



XIII. Logros progresivos

Pregunta guía: ¿Cómo se implementará la estrategia?

Fecha	Logros clave
Agosto de 2025 - Junio de 2026	<ul style="list-style-type: none">● Centro de comando de graduación: se utiliza un sistema de seguimiento continuo para monitorear el estado de graduación, el progreso de la cohorte y la finalización de créditos para todos los estudiantes de 12.º grado.● Planes de graduación individualizados (IGP): los estudiantes, consejeros y administradores desarrollan y revisan los planes al menos una vez por ciclo de calificación para garantizar un progreso personalizado hacia la graduación.● Reuniones de éxito para los estudiantes de 12.º grado: reuniones periódicas realizadas por consejeros y administradores para revisar las necesidades específicas de cada estudiante de último año con respecto a la asistencia, la recuperación de créditos y el progreso de la preparación universitaria, profesional y militar (CCMR).● Sistema de alerta temprana: un sistema que identifica a los estudiantes en riesgo cada seis semanas en función de medidas clave: asistencia, cursos no aprobados y datos de disciplina.● Recuperación de créditos Delta/Twilight: se utiliza tanto para la recuperación de créditos (recuperar cursos reprobados) como para oportunidades de aprendizaje acelerado (avanzar a través de cursos).● Programación flexible: permite a los estudiantes utilizar cursos de doble bloqueo para cumplir de manera eficiente con sus requisitos de graduación.● Apoyo nocturno o de día extendido: tiempo dedicado (<i>Hora Panther</i> antes de la escuela / <i>Twilight</i> después de la escuela) para que los estudiantes completen los cursos faltantes y obtengan créditos para la graduación.● Asociación de crédito doble de ACC: colaboración con Austin Community College (ACC) para proporcionar opciones de crédito doble, lo que permite a los estudiantes cumplir simultáneamente con los estándares de preparación para la graduación y la educación postsecundaria.● El superintendente, los líderes de alto rango del distrito y el equipo de Responsabilidad del Distrito de la Escuela revisarán los datos de los resultados de los estudiantes<ul style="list-style-type: none">○ Medida de progreso académico (MAP, por sus siglas en inglés) Growth○ Datos de la CBA○ Datos de la evaluación formativa



<p>Julio de 2026 Septiembre de 2026 (Preparación para BOY)</p>	<ul style="list-style-type: none">● Lanzamiento estratégico y configuración del sistema<ul style="list-style-type: none">○ Realizar un retiro de liderazgo para revisar los objetivos de la transformación y el calendario de logros○ Reajustar los comités de CILT, Attendance Matters y CCMR○ Establecer datos de referencia para la graduación, el CCMR y el crecimiento de EOC○ Reafirmar las expectativas de instrucción para Fundamental 5 y HQIM● Implementación de instrucción● Implementación completa de las prácticas de instrucción Fundamental 5 en los salones de clases<ul style="list-style-type: none">○ Lanzar la iniciativa Writing Across Content en toda la escuela○ Asegurar que todos los estudiantes de último año tengan planes de graduación actualizados y seguimiento de CCMR
<p>Octubre de 2026 - diciembre de 2026</p>	<ul style="list-style-type: none">● Revisión temprana de datos y soportes escalonados<ul style="list-style-type: none">○ Realizar la 1.^a revisión académica de 9 semanas○ Identificar a los académicos que no están cumpliendo con el objetivo en Álgebra I, Inglés I / II○ Iniciar intervenciones de Nivel 2 y ciclos de tutoría○ Organizar sesiones de "CCMR Blitz" con consejeros● Progreso de mitad de semestre<ul style="list-style-type: none">○ Realizar evaluaciones intermedias para Álgebra I, Inglés I/II○ Monitorear el progreso de las proyecciones de crecimiento académico utilizando la metodología del Dominio 2A○ El equipo de liderazgo de CCMR revisa el progreso de las credenciales de los estudiantes○ Auditorías del plan de graduación para estudiantes de 12.º grado● El superintendente, los líderes de alto rango del distrito y el equipo de Responsabilidad del Distrito de la Escuela revisarán los datos de los resultados de los estudiantes<ul style="list-style-type: none">○ Medida de progreso académico (MAP, por sus siglas en inglés) Growth○ Datos de la CBA○ Datos de la evaluación formativa
<p>Enero 2027 - Marzo 2027 (revisión MOY)</p>	<ul style="list-style-type: none">● Reflexión sobre el semestre y ajuste<ul style="list-style-type: none">○ Realizar un retiro de mitad de año para revisar los datos de CCMR, la asistencia y el progreso académico○ Ajustar los apoyos educativos de Nivel 2 / Nivel 3● Aceleración dirigida y preparación para pruebas<ul style="list-style-type: none">○ Comenzar ciclos de tutoría enfocados en STAAR alineados con los patrones de crecimiento del Dominio 2A○ Realizar simulacros de EOC para Álgebra I, Inglés I / II



	<ul style="list-style-type: none">○ Proporcionar círculos de retroalimentación continuos a través de los PLC○ Impulso de certificación CCMR (TSI, OnRamps, Dual Credit, IBC)
Abril 2027 - Junio 2027 (Revisión de EOY)	<ul style="list-style-type: none">● STAAR y preparación para la graduación<ul style="list-style-type: none">○ Administrar los exámenes STAAR EOC○ Verificar las credenciales de CCMR para todos los estudiantes de último año○ Planificar la logística de graduación○ Comenzar la planificación de BOY para 2027-2028○● El superintendente, los líderes de alto rango del distrito y el equipo de Responsabilidad del Distrito de la Escuela revisarán los datos de los resultados de los estudiantes<ul style="list-style-type: none">○ Medida de progreso académico (MAP, por sus siglas en inglés) Growth○ Datos de la CBA○ Datos de la evaluación formativa● Reflexión<ul style="list-style-type: none">○ Realizar la revisión del rendimiento de fin de año○ Establecer metas preliminares para 2027–2028 basándose en los datos de los resultados
Julio 2027 Septiembre 2027	<ul style="list-style-type: none">● Refuerzo del sistema<ul style="list-style-type: none">○ Retiro para el liderazgo para recalibrar logros y objetivos○ Reafirmar los criterios de éxito para el crecimiento de CCMR, Graduación y STAAR○ Refinar los sistemas de datos para automatizar el seguimiento del crecimiento del dominio 2A● Calibración instructiva<ul style="list-style-type: none">○ Actualización de capacitación profesional sobre la fidelidad en Fundamental 5 y HQIM○ Los maestros envían objetivos actualizados de crecimiento estudiantil○ Inicio de la Feria Universitaria y Profesional
Octubre 2027 - diciembre 2027	<ul style="list-style-type: none">● Revisión temprana de datos y soportes escalonados<ul style="list-style-type: none">○ Realizar la 1.ª revisión académica de 9 semanas○ Identificar a los académicos que no están cumpliendo con el objetivo en Álgebra I, Inglés I / II○ Iniciar intervenciones de Nivel 2 y ciclos de tutoría○ Organizar sesiones de "CCMR Blitz" con consejeros● Progreso de mitad de semestre<ul style="list-style-type: none">○ Realizar evaluaciones intermedias para Álgebra I, Inglés I/II○ Monitorear el progreso de las proyecciones de crecimiento



	<p>académico utilizando la metodología del Dominio 2A</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El equipo de liderazgo de CCMR revisa el progreso de las credenciales de los estudiantes ○ Auditorías del plan de graduación para estudiantes de 12.º grado <ul style="list-style-type: none"> ● El superintendente, los líderes de alto rango del distrito y el equipo de Responsabilidad del Distrito de la Escuela revisarán los datos de los resultados de los estudiantes <ul style="list-style-type: none"> ○ Medida de progreso académico (MAP, por sus siglas en inglés) Growth ○ Datos de la CBA ○ Datos de la evaluación formativa
Enero 2028 (Revisión de MOY)	<ul style="list-style-type: none"> ● Reflexión sobre los datos y corrección de cursos <ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluar la tasa de finalización de CCMR a mitad de año ○ Evaluar la trayectoria de crecimiento del dominio 2A por contenido ○ Iniciar ciclos de observación entre compañeros en salones de alto crecimiento
Febrero 2028 – Abril 2028	<ul style="list-style-type: none"> ● Fase de máximo rendimiento <ul style="list-style-type: none"> ○ Implementar los planes finales de aceleración de STAAR ○ Llevar a cabo la campaña "CCMR 100" para todos los estudiantes de 12.º grado ○ Identificación temprana de graduados en riesgo para recibir apoyo específico
Mayo 2028 Junio 2028	<ul style="list-style-type: none"> ● Sostenibilidad y legado <ul style="list-style-type: none"> ○ Celebre los logros con el reconocimiento basado en datos ○ Finalizar el resumen de la transformación de EOY ● El superintendente, los líderes de alto rango del distrito y el equipo de Responsabilidad del Distrito de la Escuela revisarán los datos de los resultados de los estudiantes <ul style="list-style-type: none"> ○ Medida de progreso académico (MAP, por sus siglas en inglés) Growth ○ Datos de la CBA ○ Datos de la evaluación formativa

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?

Describe cómo los líderes del distrito y la	Los líderes del distrito y la escuela monitorearán el progreso académico estudiantil mensualmente basándose en las evaluaciones basadas en el plan de
---	---



<p>escuela monitorearán la implementación exitosa de este plan.</p>	<p>estudios y las evaluaciones formativas de la escuela.</p> <p>Los supervisores de los directores visitarán el plantel escolar semanalmente para observar la instrucción, las PLC e ILT y para monitorear el registro de las agendas de reuniones y los rastreadores de observaciones y comentarios junto con los directores.</p>
<p>¿Quién será responsable de analizar el progreso hacia los logros descritos en la sección previa?</p>	<p>El superintendente codirigirá las revisiones de mitad y fin de semestre. Su función principal es establecer la visión, responsabilizar al equipo ejecutivo por el análisis de métricas y aprobar ajustes significativos para garantizar que la implementación esté en camino de cumplir con los objetivos estratégicos del distrito. El superintendente se centrará específicamente en el vínculo entre la implementación de HQIM y las métricas más amplias de resultados de los estudiantes.</p> <p>El superintendente Asistente de Asuntos Académicos K-12 y los académicos ejecutivos de alto rango y los académicos de primaria son responsables de analizar e interpretar todos los datos recopilados y presentar hallazgos claros y procesables al equipo de liderazgo. Propondrán ajustes específicos a la estrategia de desarrollo profesional y los recursos de instrucción.</p> <p>Directora ejecutiva de Liderazgo Escolar: responsable de analizar los datos relacionados con el desempeño del director y la fidelidad del supervisor (tendencias de visitas, calidad de la retroalimentación). Propondrán ajustes al modelo de apoyo escolar y al desarrollo profesional del director.</p>
<p>¿Con qué frecuencia se analizará el progreso hacia los logros?</p>	<p>Los directora ejecutiva de Liderazgo Escolar revisarán el progreso quincenalmente, mientras que liderazgo de alto rango conducirá una revisión formal dos veces por año.</p>
<p>¿Cómo se recopilarán los datos del progreso hacia los logros?</p>	<p>Los datos de progreso de los logros se recopilarán a través de visitas semanales de entrenamiento del director ejecutivo, que incluyen rondas de instrucción, observaciones de PLC y revisiones de datos. El Equipo de Liderazgo Instruccional (ILT) supervisará la implementación a través de datos de evaluación, tendencias de recorrido y herramientas de monitoreo del progreso. La evidencia de la participación en el aprendizaje profesional, la retroalimentación de observación y los registros de compromiso rastrearán el progreso hacia las metas. Los datos se revisarán quincenalmente para guiar los ajustes y garantizar la responsabilidad en las prioridades de liderazgo, instrucción y participación familiar.</p>



<p>¿Cómo se compartirán los datos del progreso hacia los logros con el liderazgo del distrito y otras partes interesadas pertinentes?</p>	<p>Los datos del progreso hacia los logros se compartirán con el liderazgo del distrito y otras partes interesadas a través de reuniones quincenales de liderazgo, informe del director ejecutivo e informes de monitoreo del progreso. El Equipo de Liderazgo Instruccional (ILT) compilará y presentará resúmenes de datos, como resultados de evaluaciones, tendencias de recorridos y evidencia de implementación, para informar las actualizaciones del distrito. Los datos también se documentarán en tableros compartidos y resúmenes de progreso escritos, lo que garantiza la alineación, la transparencia y el apoyo oportuno del distrito para la mejora continua de la escuela.</p>
---	---

XV. Recursos

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

<p>Comparta los costos necesarios para la implementación del plan y la fuente de los fondos.</p>	<p>A la Preparatoria Eastside se le han asignado aproximadamente \$385,462.56 del Fondo General 199 para contratar personal de apoyo adicional, mejorar los programas académicos y fortalecer 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 instructores didácticos, especialistas en intervención, especialistas en éxito estudiantil 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 crecimiento académico. Todos los puestos propuestos y justificaciones serán revisados y aprobados por el liderazgo del distrito para garantizar la alineación con los objetivos de cambio y las prioridades del distrito.</p>
<p>Si la estrategia depende de una subvención como fuente de financiamiento, ¿cuál es su financiamiento o plan de implementación alternativo si no obtiene la subvención? ¿Cómo apoyaría y ejecutaría de todas maneras su distrito esta estrategia?</p>	<p>El Austin ISD destinará aproximadamente \$900,000 para apoyos adicionales a la escuela provistos por proveedores contratados.</p>

XVI. Información adicional

<p>(Opcional) Comparta cualquier otra</p>	<p>Cronograma de logros integral Apoyo para Educación Especial</p>
---	--



<p>información sobre su estrategia que no se haya incluido en las secciones anteriores. También puede cargar documentos.</p>	<p>Apoyo de Servicios Académicos Avanzados Apoyo de Educación Multilingüe Resultados esperados: Características de la instrucción eficiente Plan de Apoyo a la transición del Austin ISD Sistema de Participación familiar, marco/capacitación</p>
--	--

Contexto local del TAP



Contexto local del Plan de Transformación

Esta sección debe llenarse si el Plan de Transformación requiere consideración especial de la TEA.

¿Cuáles fueron las consideraciones del trabajo de consolidación que ha sido un factor en la estrategia de Transformación elegida?

¿Cómo influyó 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 clasificar a los maestros para un ciclo de entrenamiento más intensivo que incluya estrategias como modelado, etc.?

¿Qué personal estratégico se ha considerado para los administradores?

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

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