

Información para la entrega a la TEA



Plan de transformación del Distrito Escolar Independiente de Austin

Escuela Primaria Govalle

I. Información del distrito

Nombre del sistema escolar	Austin ISD (227901)
Nombre de la escuela	Escuela Primaria Govalle
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>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).</p> <p>En caso de 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>
<u>OSNA - Govalle</u>	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?

Miembros del equipo de intervención escolar (CIT, por sus siglas en inglés)	Directora: Diana Vallejo DCSI: Wendy Mills Contacto de la Región 13: Elizabeth Deterra Subdirectora: Brytish Jordan Subdirector: Henry Jaeger Especialista en Instrucción: Hannah Johnson Superintendente Adjunta: Jennifer Pace División de Mejoramiento Escolar de TEA: Dra. Monette Coleman
Fecha(s) del aviso escrito de todas las juntas públicas <i>Incluya las fechas cuando 1) se haya provisto aviso por escrito de las juntas públicas y 2) se hayan publicado en el sitio web de la escuela.</i>	<p><i>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.</i></p> <p><i>Govalle</i></p> <ul style="list-style-type: none">● Notificación por escrito - 9/18, 9/22, 9/24● Comunicación del Distrito - 5 de septiembre de 2025● Junta inicial del personal de TAP - 16 de septiembre de 2025 a las 3:30 p. m. en la biblioteca● Junta de padres/Café con el director - 18 de septiembre de 2025 a las 3:30 p. m. en la cafetería● Junta del CAC - 26 de septiembre de 2025 a las 3:30 p. m. en la biblioteca● Noche de Regreso a la Escuela - 25 de septiembre a las 5 p. m. en la cafetería● Junta del CAC - 16 de octubre de 2025 a las 3:45 p. m. en la biblioteca● Junta de personal - 21 de octubre de 2025 a las 3:30 p. m. en la biblioteca● Café con el director - 31 de octubre de 2025 a las 8:00 a. m. en la biblioteca
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 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.
Fecha de la aprobación de la mesa directiva	20 de noviembre de 2025
Comentarios escritos de las partes interesadas	Respuestas a la 1.^a ronda de la encuesta de Govalle Respuestas a la 2.^a ronda de la encuesta de Govalle Resumen de las rondas 1-3 de Govalle

IV. Metas para los resultados estudiantiles

Aseguro 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, estatus de progreso, estatus de ELP y estatus de éxito estudiantil) para el ciclo escolar 2025-2026.	Sí
Introduzca la meta de toda la escuela para Todos los grados	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>A continuación está la manera de obtener una clasificación aceptable (C) en los ciclos escolares 2025-2026 y 2026-2027:</p> <ol style="list-style-type: none">1. El 70% de los estudiantes tendrá un progreso académico en el Dominio 2A y por grupo demográfico evaluado en el Dominio 3. <y>2. El 45% de los estudiantes bilingües emergentes logrará un progreso en su puntaje compuesto o una clasificación de Avanzado alto en la evaluación TELPAS <y>3. Todos los estudiantes, como mínimo, obtendrán el 50% de los puntos o más en cada evaluación STAAR que tomen. <p>En los CE 2026-2028, la Escuela Primaria Govalle se enfocará en las medidas de progreso estudiantil descritas arriba.</p>
Introduzca la meta de toda la escuela para la clasificación de desempeño Cumple con el nivel del grado o superior en las STAAR de Matemáticas y Lectura de Todos los grados para el ciclo escolar 2025-2026.	Las metas de toda la escuela en lectura cumplen y superan el 35%. La meta de toda la escuela para matemáticas cumple y supera el 35%.
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Rendimiento académico 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. Puntos componentes: 4 Artes del Lenguaje en Inglés, 4 Matemáticas - 8/32, 25%
Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Estado	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. Puntos componentes: 12 Artes del Lenguaje en Inglés, 12 Matemáticas - 24/32,



del progreso del Dominio III.	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>El plan de estudios intensivo y las mejoras en la instrucción abordan el bajo progreso académico persistente y la limitada capacidad de instrucción centrándose en la aplicación de sistemas de probada eficacia para la coherencia de la instrucción y un mayor desempeño. Esta estrategia garantiza que los estudiantes tengan acceso inmediato a maestros eficaces y a sólidos sistemas de supervisión, lo que sitúa al distrito en condiciones de mejorar los resultados de los estudiantes.</p> <p>La escuela implementa un modelo de instrucción integral, basado en datos, diseñado para asegurar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de nivel de grado a través de una instrucción de alta calidad y apoyo específico. La instrucción principal se basa en materiales de instrucción de alta calidad (HQIM) alineados con TEKS, incluyendo <i>Houghton Mifflin Harcourt (HMH)</i> para Artes del Lenguaje en Inglés y <i>STEMscopes</i> para Matemáticas, con controles de fidelidad realizados durante las PLC y los recorridos. Los maestros se centran diariamente en objetivos de aprendizaje claros y criterios de éxito, apoyados por rutinas de escritura en toda la escuela y la evaluación semanal de las</p>
---	--



respuestas abiertas.

La instrucción se refuerza mediante la instrucción protegida en grupos reducidos en lectura y matemáticas, donde los maestros proporcionan andamiajes explícitos e integran estrategias para la adquisición del lenguaje y el desarrollo de la alfabetización bilingüe. Los ciclos de instrucción basada en datos (DDI) se producen cada dos o tres semanas, con la reenseñanza asignada dentro de las 48 horas siguientes a las evaluaciones y el uso diario de boletos de salida. Los estudiantes participan activamente en su aprendizaje mediante la fijación de metas durante la “semana de impulso” (“Power-Up Week”), alineando los objetivos individuales de TEKS y TELPAS con los planes de práctica.

El Sistema de Apoyos de Varios Niveles (MTSS) garantiza la fidelidad de todos los grupos de estudiantes, incluidas las revisiones semanales de los apoyos de nivel 2 y 3 y la verificación de las adaptaciones del IEP, 504 y dislexia. El personal recibe capacitación previa al servicio y entrenamiento continuo centrado en las prácticas inclusivas, el desarrollo de IEP de alta calidad y la entrega efectiva de instrucción especialmente diseñada (SDI). La excelencia en la instrucción se refuerza mediante ciclos continuos de instrucción, rondas de instrucción TNTP y recorridos PPfT utilizando puntos clave a observar congruentes y retroalimentación de baja inferencia.

Para apoyar una cultura escolar positiva y orientada a los logros, la escuela emplea intervenciones de asistencia por niveles, charlas de asesoramiento sobre datos y sistemas de seguimiento de metas, junto con un sistema de incentivos de la casa que celebra el progreso, la asistencia y el esfuerzo académico. El progreso se supervisa continuamente a través de revisiones quincenales de la PLC de los rastreadores de observación, los datos de intervención y los tableros STAAR y TELPAS para garantizar una mejora sostenida tanto en la instrucción como en los resultados de los estudiantes.

Experiencia de Aprendizaje de Verano

La Experiencia de Aprendizaje de Verano de Austin ISD proporciona a los estudiantes oportunidades adicionales para el progreso académico, el enriquecimiento y la intervención específica. El programa está diseñado para ayudar a los estudiantes a reforzar destrezas esenciales, cerrar brechas de aprendizaje y prepararse para el éxito en el próximo ciclo escolar. Un aprendizaje en verano eficaz requiere una coordinación intencionada del personal, el plan de estudios y la logística, para garantizar que los estudiantes se beneficien de una instrucción participativa de alta calidad.

Basándose en el marco establecido por el distrito para las escuelas de verano,



	<p>El Austin ISD continuará racionalizando la planificación y la implementación para garantizar la coherencia en todas las escuelas. Este enfoque permite a los educadores ofrecer experiencias de aprendizaje significativas, manteniendo al mismo tiempo la alineación con las metas del distrito y las prioridades de instrucción.</p> <p>Participación sistémica de las familias</p> <p>El enfoque de Austin ISD sobre la participación de las familias se rige por el marco dual de aumento de capacidades para las asociaciones entre la familia y la escuela, elaborado por la Dra. Karen Mapp y el Departamento de Educación de Estados Unidos. Este marco reconoce que una colaboración significativa entre las familias y las escuelas depende del desarrollo de los conocimientos, las destrezas, la confianza y las relaciones de todas las partes interesadas. El marco se centra en cuatro áreas clave:</p> <ul style="list-style-type: none">• Desarrollar capacidades: reforzar las destrezas y la confianza de las familias y los educadores para que participen de manera significativa.• Establecer conexiones: fomentar la confianza y las relaciones entre el hogar, la escuela y la comunidad.• Desarrollar la cognición: fomentar la comprensión compartida de las funciones vitales que desempeñan las familias y las escuelas en el aprendizaje de los estudiantes.• Fomentar la confianza: capacitar a familias y educadores para que desempeñen un papel activo en el éxito de los estudiantes y el mejoramiento escolar. <p>Los esfuerzos de participación de las familias estarán vinculados al aprendizaje, serán colaborativos, relacionales, de desarrollo y culturalmente sensibles, asegurando que las familias sean verdaderos socios en el proceso educativo. Como parte de este trabajo, maestros y líderes escolares recibirán capacitación sobre los equipos académicos de padres y maestros (APTT) para fortalecer las asociaciones entre las familias y la escuela y mejorar la comunicación sobre el progreso y las metas de los estudiantes.</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 tiene intención de solicitar) su sistema escolar para sustentar esta estrategia?	Apoyo filantrópico del Austin Ed Fund, la fundación educativa del Austin ISD. Fondo de Acción Escolar Designación de recursos
¿Para cuántos miembros del personal del distrito facilitará información sobre el aumento de capacidades?	Dos miembros del personal del distrito 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?	Jennifer Pace Superintendente asistente de Escuelas Primarias - 50% Wendy Mills Directora ejecutiva de Escuela Primaria - 50%
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 las normas o exceder las normas) de la organización o los miembros del personal.	Jennifer Pace Superintendente asistente de Escuelas Primarias Con más de 25 años de servicio en el Distrito Escolar Independiente de Austin, Jennifer Pace ha creado un distinguido historial de mejora de escuelas, desarrollo de líderes y avance de la excelencia en instrucción. Su éxito como directora de cambio incluye el haber llevado a múltiples escuelas de la “Mejora requerida” a las distinciones Reconocida por TEA y clasificación B mediante la implementación estratégica de Planes de Mejora Específicos (TIP, por sus siglas en inglés) que fortalecieron los sistemas de enseñanza y aprendizaje. Reconocida como Finalista a Directora del Año y líder de una Escuela Pacesetter de Alto Desempeño, es conocida por fomentar culturas que equilibran la compasión con las altas expectativas. Como líder de nivel ejecutivo en Austin ISD, la Sra. Pace ha supervisado escuelas de primaria que demostraron un notable progreso 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 instrucción, la toma de decisiones basada en datos y las estructuras de instrucción constantes que aumentaron la capacidad de los directores y maestros.

Ahora como **superintendente asistente de Escuelas Primarias**, Jennifer 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.

Wendy Mills

Directora ejecutiva de Escuelas Secundarias

Durante el ciclo escolar 2017-2018, Wendy Mills lideró un cambio exitoso en una escuela que requería mejoras de TEA Año 2, guiándola de una calificación Inaceptable a un estado de Cumple con las normas en un año. Bajo su liderazgo, la escuela salió de todas las intervenciones estatales (TIP, TAP y TAIS) y alcanzó una puntuación global de 87 (B), con fuertes ganancias en Progreso escolar (64 a 89) y Cierre de brechas (39 a 78). La escuela también obtuvo tres distinciones TEA: Progreso relativo, Preparación postsecundaria y Cierre de brechas relativo.

En 2018-2019, la Sra. Mills fue designada para dirigir dos escuelas simultáneamente durante un proceso de consolidación y cierre del distrito. A través de sistemas de instrucción claros, un fuerte apoyo de los maestros y un monitoreo del progreso constante, guió exitosamente a ambas escuelas hasta las calificaciones de “Cumple con las normas”, cada una de las cuales obtuvo tres distinciones. Tras la consolidación, continuó manteniendo altas expectativas de crecimiento y logros —incluso a través de los desafíos de la pandemia— mediante la creación de sólidos sistemas de apoyo para el personal, los estudiantes y las familias.

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	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 desarrollen destrezas 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 el 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.
¿Es este el plan de estudios que se implementará durante el plan de transformación?	Sí
¿Qué nuevo plan de estudios se adoptará?	No se aplica.
Si la respuesta es sí, ¿cuándo adoptará el distrito el nuevo plan de estudios?	No se aplica.
Si la respuesta es no, ¿cuántos minutos de instrucción por semana se requieren/recomienda para la implementación de este plan de estudios?	Minutos de instrucción recomendados por semana <ul style="list-style-type: none">• ELAR: 550 - 725 minutos semanales• Matemáticas: 350 - 425 minutos semanales• Ciencia: 200 - 300 minutos semanales• Estudios Sociales - 150 minutos semanales
¿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?	Minutos de instrucción en la escuela por semana <ul style="list-style-type: none">• ELAR: 550 - 725 minutos semanales• Matemáticas: 350 - 425 minutos semanales• Ciencia: 200 - 300 minutos semanales• Estudios Sociales - 150 minutos semanales



¿Cuántos días académicos 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>El año académico en el nivel primario comienza en septiembre con las evaluaciones de progreso del 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, por sus siglas en inglés) 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,</p>



	apoyando así las intervenciones específicas y los ajustes en la instrucción para acelerar el aprendizaje estudiantil.
¿Implementarán las escuelas una estructura con Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC, por sus siglas en inglés)?	La estructura de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLC) se incorporará al horario maestro e incluirá la interiorización y los ensayos de las lecciones.
¿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?	Las PLC tienen lugar dos veces por semana para los grados K-5.
¿Quién facilitará las PLC?	La Escuela Primaria Góvalle ha 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.
Describa el protocolo que se usará en las PLC	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 a 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 aclarar las expectativas e interiorizar las lecciones utilizando HQIM a través de la práctica guiada y la planificación. La meta es que cada maestro se vaya con una visión clara de cómo es el éxito para los estudiantes y cómo impartir instrucción con rigor y constancia. 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.

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. Durante la revisión de datos, los maestros analizan las tendencias de desempeño para identificar qué estudiantes se acercan, cumplen o dominan los estándares, 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 del contenido, las necesidades de los estudiantes o 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 debatir 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 refuerzen la instrucción y aceleren el progreso estudiantil.

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. 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 frente a los que se han perdido. Al detectar estas lagunas de aprendizaje 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.

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 embargo, si el nivel de competencia se sitúa entre el 40% y el 50%, la brecha exige una instrucción específica en grupos reducidos centrada únicamente en los estudiantes no competentes; en ambos casos, el estándar y sus datos se identifican de antemano. La planificación también requiere diseñar extensiones para estudiantes competentes. Además, el proceso integra un componente de rendición de cuentas a través del monitoreo del progreso de los estudiantes que necesitan puntos de progreso: los maestros realizan un seguimiento de sus metas estáticas antes del PLC y actualizan el plan después de cada CBA con el puntaje de competencia real del estudiante y las estrategias de intervención específicas utilizadas, lo que garantiza el seguimiento continuo y el refuerzo de las prácticas de alto impacto para mejorar el desempeño y las clasificaciones de rendición de cuentas.

XII. Aumento de capacidades

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

Describa la capacitación/sesiones de capacitación profesional planeadas (y quién las imparte y asiste) para -El gerente del director -El director -Otros administradores escolares (subdirectores, especialistas en instrucción) -Los maestros	<p>La serie de desarrollo profesional Proyecto de Nuevos Maestros (TNTP): CE25-26</p> <p>Aprendizaje profesional para líderes escolares y apoyos de instrucción incorporados:</p> <p>TNTP les proporcionará a los líderes escolares (director, subdirector, especialista en instrucción) oportunidades para desarrollar sus destrezas de liderazgo docente, incluyendo comprender el plan de estudios de literacidad y matemáticas adoptado por el distrito, liderar rondas de observación de la instrucción y proporcionarles a los maestros instrucción de alta calidad a través de ciclos de observación y retroalimentación. Esta capacitación tendrá lugar quincenalmente, de acuerdo con el modelo del Laboratorio de Aprendizaje.</p>
--	--



Monitoreo del progreso:

TNTP ayudará al distrito a monitorear el progreso hacia las metas de literacidad y matemáticas a través de observaciones formales en los salones de clases. TNTP recolectará y analizará los datos del monitoreo del progreso y facilitará dos sesiones de mejoramiento continuo para identificar tendencias, guiar la estrategia y fortalecer la instrucción en literacidad (bilingüe) y matemáticas en todo el distrito y facilitar las sesiones de mejoramiento continuo para los líderes del distrito.

Laboratorios de Aprendizaje:

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

Aprendizaje profesional del director ejecutivo:

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



Aprendizaje profesional basado en el plan de estudios:

Los maestros participan en sesiones de 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 una formación profesional continua 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 formar 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 de aprendizaje profesionales (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 desarrollo profesional en todo el distrito adaptada por área de contenido, que los equipará 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



	<p>los datos de los estudiantes y planificar 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.</p> <p>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>El Austin ISD implementa un sistema de aprendizaje profesional por niveles que adapta la capacitación y el entrenamiento 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>Apoyo a maestros nuevos y emergentes Los educadores con menos de dos años de experiencia participan en la Academia de Maestros Nuevos y Líderes Nuevos, 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 orientación, 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>Apoyo para los educadores que necesiten un progreso específico Los educadores identificados para recibir apoyo adicional reciben un plan de crecimiento individualizado alineado con el marco PPfT del distrito. Estos planes incluyen ciclos de instrucción 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>Alineación de todo el personal 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 literacidad y aritmética, y las expectativas eficaces en el aula. Las PLC sirven como espacios de colaboración para la práctica, la reflexión y el análisis de datos, mientras que los líderes calibran semanalmente la</p>



	<p>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>
¿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>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 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 básicas y la comprensión de lectura, porque la instrucción debería ser muy diferente en estos entornos.</p> <p>Los puntos clave a observar 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>Herramienta para un recorrido de matemáticas de los MTSS</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 puntos clave a observar 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</p>



	<p>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 andamiaje sistemático, el ritmo adecuado, la retroalimentación oportuna, la agrupación flexible y la participación activa de los estudiantes, lo que garantiza que cada alumno pueda razonar, comunicar y aplicar las matemáticas con confianza.</p> <p>La Herramienta de Retroalimentación del Líder de las PLC se utiliza para planificación, observación y retroalimentación de las juntas de las PLC para asegurar que estén bien organizadas, fundamentadas en metas claras de aprendizaje y enfocadas en la instrucción, colaboración y análisis de datos. Los puntos clave a observar 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. Las 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>Análisis y retroalimentación de los productos críticos</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?	Cada maestro recibirá observaciones frecuentes y estructuradas junto con retroalimentación oportuna para asegurar el progreso constante 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



	<p>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 recorridos informales (dos en otoño y dos en primavera) y una observación formal. Después de cada observación, los maestros recibirán retroalimentación oportuna e individualizada —típicamente 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?	<p>Capacitación y apoyo a administradores y maestros</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 bilingües emergentes (EB), los estudiantes que reciben servicios de educación especial y los identificados como superdotados y talentosos. El desarrollo profesional se centrará en estrategias de instrucción diferenciadas, incluidos el andamiaje, 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.</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</p>



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 diferenciada para administradores y maestros para la atención de estudiantes de educación especial - 36%

- **Excelencia en la enseñanza compartida y en la inclusión:** La capacitación enfatizará modelos efectivos de enseñanza compartida para asegurar la entrega constante de instrucción especialmente diseñada de alto rendimiento y maximizar el tiempo que los estudiantes con discapacidades pasan en el entorno 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 trabajan en un modelo de enseñanza compartida.
- **Plan de estudios de educación general:** Todos los maestros de educación especial tendrán acceso y asistirán a capacitación sobre el plan de estudios de educación general antes del inicio de clases. (Asociarse con MET, Humanidades y STEM para la capacitación).
- **Intervención y cumplimiento en 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 académicos de los estudiantes con discapacidad, especialmente en matemáticas, estudios sociales y ciencias, para garantizar el mejoramiento continuo 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 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.

Capacitación y apoyo diferenciados de administradores y maestros para estudiantes bilingües emergentes - 33%

Apoyo básico para la instrucción y la integración lingüística

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.

- Instrucción lingüística basada en el contenido (CBLI): Impartir múltiples sesiones prácticas de capacitación profesional centradas en la CBLI, haciendo hincapié en las estrategias para integrar a la perfección el desarrollo del lenguaje en la instrucción académica básica.
- Formación individualizada en CBLI: Implementar ciclos de formación personalizada para fortalecer las prácticas de CBLI y de alfabetización bilingüe. Esto incluye observaciones en el aula,



	<p>coplantificación/enseñanza compartida, sesiones estructuradas de retroalimentación y apoyo explícito a la instrucción.</p> <ul style="list-style-type: none">● Planificación colaborativa (PLC): Asistir y facilitar comunidades de aprendizaje profesional (PLC) para asegurar la alineación en la instrucción, compartir estrategias de alto impacto, y apoyar la planificación colaborativa específicamente para estudiantes bilingües emergentes (EB).● Talleres lingüísticos para estudiantes: Organizar o dirigir talleres centrados en los estudiantes para fomentar activamente la confianza y las destrezas de comprensión oral, expresión oral, lectura y escritura como preparación para la evaluación TELPAS.
--	---

XIII. Logros

Pregunta guía: ¿Cómo se implementará la estrategia?

Fecha	Logros clave
Fines de agosto 2025	Revisar la guía del Plan de Transformación de TEA y la Región 13
	Completar aprendizaje profesional de verano para los líderes de la escuela
Fines de septiembre 2025	Compartir información sobre el Plan de transformación con las partes interesadas Comprometerse con las comunidades y los equipos de mejoramiento de la escuela Compartir el borrador de los Planes de transformación
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Compartir información sobre el Plan de transformación con las partes interesadas Comprometerse con las comunidades y los equipos de mejoramiento de la escuela Compartir las revisiones del Plan de transformación y recabar opiniones
Fines de octubre 2025	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas



	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
Fines de noviembre de 2025	Compartir el borrador final de los Planes de transformación y recabar comentarios Obtener la aprobación de la mesa directiva sobre los planes de transformación Presentar los planes de transformación a la Agencia de Educación de Texas para su aprobación
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
Fines de diciembre de 2025	Trabajar con los equipos de la escuela y del distrito para preparar la aplicación del TAP y el monitoreo del progreso
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
Fines de enero de 2026	Comienza la dotación de personal para todos los puestos; colocación de maestros altamente cualificados
	Revisar los datos de estudiantes y maestros de MOY
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en aumento de capacidades doble en curso
Fines de febrero de 2026	Crear planes de instrucción individualizados para maestros; revisar y ajustar los apoyos a la instrucción
	Ferias de contratación específicas para candidatos internos
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas



	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de marzo de 2026	Revisar los datos de los estudiantes del tercer trimestre
	Completar las asignaciones de personal para 2026-2027
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de abril de 2026	Contratación tradicional para el CE 26-27
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de mayo de 2026	El superintendente, los altos cargos del distrito y el equipo de responsabilidad del distrito escolar estudiarán los datos sobre los resultados de los estudiantes <ul style="list-style-type: none">• Progreso de MAP• Datos de las CBA• Datos de la evaluación formativa
	Revisar los datos de asistencia y disciplina del año anterior, desglosados por grado, área de contenido y subpoblación
	Revisar los datos de los resultados de los estudiantes del año académico anterior por maestro, así como los datos de observación del año académico anterior
	Revisar los datos de participación de familias y padres del año anterior, desglosados por grado, área de contenido y subpoblación
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas



	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de junio de 2026	Crear planes informados por los datos para el DP de verano
	Preparar DP de verano centrados en políticas y procedimientos para toda la escuela, implementación e internalización de HQIM y Sistemas de instrucción basada en datos (DDI).
	Determinar los datos clave que deben controlarse a lo largo del año de implementación
Fines de julio de 2026	Ajustar el plan de participación de las familias en función de las opiniones recibidas
	Ajustar el programa de enriquecimiento extraescolar en función de las opiniones recibidas
	Desarrollar un plan de participación anclado en asociaciones entre padres, maestros, estudiantes y socios de la comunidad
Fines de agosto de 2026	Proporcionar capacitación profesional a los maestros en torno a las metas académicas de toda la escuela, los sistemas DDI y la implementación de HQIM
	Garantizar la existencia de un sistema y herramientas de observación y retroalimentación para los maestros
	Establecer rutinas en toda la escuela para los estudiantes que sean claras, orientadas a la acción y fáciles de recordar
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
Fines de septiembre de 2026	Finalizar las actividades extraescolares de enriquecimiento y confirmar el horario
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de octubre de 2026	Revisar los datos de estudiantes y maestros del primer trimestre



	<p>Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas</p> <p>Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas</p> <p>Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso</p>
Fines de noviembre de 2026	<p>Crear planes para la formación y el apoyo a los maestros, y el apoyo a los estudiantes basados en los datos</p> <p>Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas</p> <p>Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas</p> <p>Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso</p>
Fines de diciembre de 2026	<p>Revisar los datos de estudiantes y maestros de MOY El superintendente, los altos cargos del distrito y el equipo de responsabilidad del distrito escolar estudiarán los datos sobre los resultados de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none">• Progreso de MAP• Datos de las CBA• Datos de la evaluación formativa <p>Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas</p> <p>Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas</p> <p>Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso</p>
Fines de enero de 2027	<p>Comienza la dotación de personal para todos los puestos; colocación de maestros altamente cualificados Revisar los datos de estudiantes y maestros de MOY</p> <p>Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas</p> <p>Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas</p> <p>Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso</p>



Fines de febrero de 2027	Crear planes de instrucción individualizados para maestros; revisar y ajustar los apoyos a la instrucción
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de marzo de 2027	Revisar los datos de los estudiantes del tercer trimestre
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de abril de 2027	Completar la contratación para las vacantes del año 27-28
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de mayo de 2027	El superintendente, los altos cargos del distrito y el equipo de responsabilidad del distrito escolar estudiarán los datos sobre los resultados de los estudiantes <ul style="list-style-type: none">• Progreso de MAP• Datos de las CBA• Datos de la evaluación formativa
	Revisar los datos de asistencia y disciplina del año anterior, desglosados por grado, área de contenido y subpoblación
	Revisar los datos de los resultados de los estudiantes del año académico anterior por maestro, así como los datos de observación del año académico anterior
	Revisar los datos de participación de familias y padres del año anterior,



	desglosados por grado, área de contenido y subpoblación
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de junio de 2027	Crear planes informados por los datos para el DP de verano
	Preparar DP de verano centrados en políticas y procedimientos para toda la escuela, implementación e internalización de HQIM y sistemas DDI.
	Determinar los datos clave que deben controlarse a lo largo del año de implementación
Fines de julio de 2027	Ajustar el plan de participación de las familias en función de las opiniones recibidas
	Ajustar el programa de enriquecimiento extraescolar en función de las opiniones recibidas
	Desarrollar un plan de participación anclado en asociaciones entre padres, maestros, estudiantes y socios de la comunidad
Fines de agosto de 2027	Proporcionar capacitación profesional a los maestros en torno a las metas académicas de toda la escuela, los sistemas DDI y la implementación de HQIM
	Garantizar la existencia de un sistema y unas herramientas de observación y retroalimentación para los maestros
	Establecer rutinas en toda la escuela para los estudiantes que sean claras, orientadas a la acción y fáciles de recordar
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
EOM septiembre de 2027	Finalizar las actividades extraescolares de enriquecimiento y confirmar el horario
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas



	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de octubre de 2027	Revisar los datos de estudiantes y maestros del primer trimestre
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de noviembre de 2027	Crear planes para la formación y el apoyo a los maestros, y el apoyo a los estudiantes basados en los datos
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de diciembre de 2027	Revisar los datos de estudiantes y maestros de MOY El superintendente, los altos cargos del distrito y el equipo de responsabilidad del distrito escolar estudiarán los datos sobre los resultados de los estudiantes <ul style="list-style-type: none">● Progreso de MAP● Datos de las CBA● Datos de la evaluación formativa
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas
	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas
	Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de enero de 2028	Comienza la dotación de personal para todos los puestos; colocación de maestros altamente cualificados Revisar los datos de estudiantes y maestros de MOY
	Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas



	Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de febrero de 2028	Crear planes de instrucción individualizados para maestros; revisar y ajustar los apoyos a la instrucción Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de marzo de 2028	Revisar los datos de los estudiantes del tercer trimestre Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de abril de 2028	Completar la contratación para las vacantes del año 28-29 Monitoreo del progreso: Revisar el progreso de las evaluaciones y las entregas críticas Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso
Fines de mayo en 2028	El superintendente, los altos cargos del distrito y el equipo de responsabilidad del distrito escolar estudiarán los datos sobre los resultados de los estudiantes <ul style="list-style-type: none">• Progreso de MAP• Datos de las CBA• Datos de la evaluación formativa Revisar los datos de asistencia y disciplina del año anterior, desglosados por grado, área de contenido y subpoblación



	<p>Revisar los datos de los resultados de los estudiantes del año académico anterior por maestro, así como los datos de observación del año académico anterior</p>
	<p>Revisar los datos de participación de familias y padres del año anterior, desglosados por grado, área de contenido y subpoblación</p>
	<p>Aumento de capacidades: Completar mensualmente la capacitación profesional de los equipos de liderazgo de las escuelas</p>
	<p>Participación de las familias en el aumento de capacidades duales en curso</p>

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>
---	---



¿Quién será responsable de analizar el progreso hacia los logros descritos en la sección previa?	<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 senior 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 intervención para garantizar la alineación de la instrucción y la capacidad de respuesta a las necesidades de los estudiantes.</p>
¿Con qué frecuencia se analizará el progreso hacia los logros?	<p>Semanalmente: Los directores ejecutivos 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?	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



	<p>el impacto de la capacitación y el asesoramiento en la práctica en el aula. 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 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.</p>

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.	A la Escuela Primaria Govalle 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 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. Otra información

(Opcional) Comparta cualquier otra información sobre su estrategia que no se haya incluido en las secciones anteriores. También puede cargar documentos.	<u>Calendario completo</u> <u>Apoyo a la educación especial</u> <u>Apoyo académico avanzado</u> <u>Apoyo a la educación multilingüe</u> <u>Plan de apoyo a la transición del Distrito Escolar Independiente de Austin</u> <u>Manual de la Escuela de Verano</u> <u>Marco de participación de las familias en el sistema/capacitación</u>
--	--

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?