



Borrador actualizado 31 OCT 2025

Distrito Escolar Independiente de Austin

Escuela Secundaria Martin

I. Información del distrito

| | |
|---|--|
| Nombre del sistema escolar | Austin ISD (227901) |
| Nombre de la escuela | Escuela Secundaria Martin |
| 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 es 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 de la Secundaria Martin</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?

Escuela Secundaria Martin
Cierre/Reasignación



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|---|---|
| Miembros del equipo de intervención escolar (CIT, por sus siglas en inglés) | <p>Directora de Martin: Edna Cortinas Director de Kealing: Timothy Estes 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 Guillermo Tabasco, subdirector John Hutka, subdirector sustituto Keri Hetzel, presidente del Dept ELAR Tatiana Guerrero, Ciencias Eric Ramos, Estudios Sociales Gloria Cortez, AVID Billie Jo Elbom, Bellas Artes Michelle Scruggs, Matemáticas Moises García, Atletismo Rebekah Saucedo, Servicio completo de Community Schools Patrice Wright, ACE Maricela Alemán, especialista de apoyo a los padres de familia Cynthia García, asistente admin. Verónica Sepeda, especialista de instrucción</p> <p>Kealing ILT Rolanda Williams, administradora Ronda Jones, administradora Adelina Coronado, administradora Daniel Sweet, administrador Anna Walker, instructora didáctica Melanie Krumrey, presidenta del Dept. de ELA Rianna Randolph, presidenta del Dept. de Estudios Sociales Patty Hill, presidenta del Dept. De Matemáticas Tania Tasneem, presidenta del Dept. de Ciencias Elizabeth Russo, presidenta del Dept. de Educación Especial David Hinojosa, presidente del Dept. de Bellas Artes Jaime Brynie, presidente del Dept. de Educación Física Sarah Waggoner, especialista de proyecto Christopher Aparicio, consejero líder</p> |
| Fecha(s) del aviso escrito de todas las juntas públicas | <p>Escuela Secundaria Martin</p> <ul style="list-style-type: none">• 4 de septiembre de 2025 - Comunicación escrita del distrito• 9 de septiembre de 2025 - Junta del CAC• 11 de septiembre de 2025 - Café con el director |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|---|---|
| <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">• 11 de septiembre de 2025 - Junta de personal• 11 de septiembre de 2025 - Junta de la comunidad• 14 de octubre de 2025 - Junta del CAC• 14 de octubre de 2025 - Junta del ILT de la escuela• 16 de octubre de 2025 - Café con el director• 21 de octubre de 2025 - Café con el director con el superintendente Segura <p>Escuela Secundaria Kealing</p> <ul style="list-style-type: none">• 16 de octubre de 2025 - Junta del CAC• 17 de octubre de 2025 - Café con el director• 22 de octubre de 2025 - Junta de personal sobre el TAP• 22 de octubre de 2025 - Junta de la comunidad sobre el TAP• 23 de octubre de 2025 - Junta del ILT de la escuela <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 disciplinaria</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> |
| <p>Fecha de la aprobación de la mesa directiva</p> | <p>20 de noviembre de 2025</p> |
| <p>Comentarios escritos de las partes interesadas</p> | <p>Ronda 1 Respuestas de la encuesta de Martin Ronda 2 y 3 Respuestas de la encuesta de Martin</p> |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Resumen de Martin Ronda 1 - 3 <p>Ronda 2 y 3 Respuestas de la encuesta de Kealing</p> <ul style="list-style-type: none">• Resumen de las Rondas 2 y 3 de Kealing |
|--|--|

IV. Metas para los resultados estudiantiles

| | |
|---|--|
| Afirmo que la escuela incluída 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 |
| Introduzca la meta de toda la escuela para Todos los grados | <p>La meta del Dominio 1 en todos los grados y materias sería 70% de las pruebas en Se aproxima a los estándares o más, 30% de las pruebas en Cumple con los estándares o más y 15% de las pruebas en Domina los estándares.</p> <p>Abajo está la manera de obtener una clasificación aceptable (C) en los ciclos escolares 26-28:</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. 35% 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 obtendrán 50% de los puntos o más en cada evaluación STAAR que tomen. (Opcional, pero altamente recomendada) <p>Para el CE 2026-2028, la Escuela Secundaria Kealing se enfocará en las medidas de progreso estudiantil descritas arriba.</p> |
| Introduzca la meta de toda la escuela para la | La meta para toda la escuela para la clasificación de desempeño cumple con los estándares o más en lectura es del 30%. |



| | |
|---|--|
| clasificación de desempeño Cumple con los estándares del grado o más en las STAAR de Matemáticas y Lectura en todos los grados en el ciclo escolar 2025-2026. | La meta para toda la escuela para la clasificación de desempeño cumple con los estándares o más en matemáticas es del 30%. |
| Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Rendimiento académico del Dominio III. | Todos los grupos evaluados (Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 1, Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 2, Grupo de alto enfoque) mostrarán al menos un crecimiento mínimo hacia la meta intermedia tanto en lectura como en matemáticas. Puntos componentes: 4 ELA/4 Matemáticas- 8/32, 25% |
| Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Estado del progreso del Dominio III. | Todos los grupos evaluados (Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 1, Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 2, Grupo de alto enfoque) cumplirán con la meta en el 2025-26 tanto en lectura como en matemáticas. Puntos componentes: 12 ELA, 12 Matemáticas- 24/32, 75% |
| Introduzca la meta escolar de puntos componentes de 2025-2026 para el componente de Estado del Desempeño en el Idioma Inglés (ELP, por sus siglas en inglés) del Dominio III. | 30% o más de los estudiantes que tomen la prueba TELPAS tendrán un progreso en su puntaje 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. | Todos los grupos evaluados (Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 1, Grupo racial/étnico con más bajo desempeño 2, Grupo de alto enfoque) mostrarán al menos un crecimiento mínimo hacia la meta intermedia tanto en lectura como en matemáticas. Puntaje componente: 4/16, 25% |

V. Estrategia de mejoramiento escolar



Borrador actualizado 31 OCT 2025

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? | <ul style="list-style-type: none">• Cierre/Reasignación | | |
| ¿Cuáles subvenciones, si alguna, se le han otorgado a su sistema escolar para sustentar esta estrategia? | <ul style="list-style-type: none">• No se le ha otorgado una subvención a nuestro sistema escolar para sustentar esta estrategia | | |
| ¿Cuáles subvenciones, si alguna, ha solicitado (o pretende solicitar) su sistema escolar para sustentar esta estrategia? | <ul style="list-style-type: none">• Solicitud para LASO | | |
| Nombre cualquier organización con la que esté trabajando para aumentar las capacidades y apoyar la implementación de estrategias | <ul style="list-style-type: none">• El Proyecto de Nuevos Maestros - TNTP<ul style="list-style-type: none">○ Socio de distrito• Oficina de Enseñanza, Aprendizaje y Liderazgo del Austin ISD<ul style="list-style-type: none">○ Oficina de Mejoramiento Escolar○ Oficina de Liderazgo de Educación Secundaria○ Oficina de Asuntos Académicos• Estrategia para el Talento del Austin ISD<ul style="list-style-type: none">○ Reclutamiento y dotación de personal○ Desarrollo del talento○ Instructor didáctico• Centro de Servicios de la Región 13 | | |
| ¿A cuántos miembros del personal del distrito le informará sobre la capacidad del edificio? | <p>Ocho miembros del personal apoyarán este plan.</p> | | |
| 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 | <ul style="list-style-type: none">• Dra. LaTonia Amerson<ul style="list-style-type: none">○ Oficina de Mejoramiento Escolar- 100%• Dra. Angel Wilson<ul style="list-style-type: none">○ Oficina de Escuelas | 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 | No se aplica |

Escuela Secundaria Martin
Cierre/Reasignación



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | | | |
|---|--|--|--|
| escuela responsables de aumentar las capacidades y cuál porcentaje de su rol se dedica a apoyar la implementación de la estrategia de mejoramiento escolar? | Secundarias - 20% <ul style="list-style-type: none">● Srta. Francine Taylor - directora ejecutiva de Escuelas Secundarias - 15%● Dra. Mary Ann Maxwell<ul style="list-style-type: none">○ Asuntos Académicos - 50%● Dr. Steven Stapleton<ul style="list-style-type: none">○ Dotación de personal - 15%● Brandi Hosack<ul style="list-style-type: none">○ oficial superior <p>30%</p> <ul style="list-style-type: none">● Denisha Presley<ul style="list-style-type: none">○ Desarrollo de talentos - 15%● David Reinhart<ul style="list-style-type: none">○ instructores didácticos - 40% | cumplir con los estándares o exceder los estándares) de la organización o los miembros del personal. | |
|---|--|--|--|

VIII. Cierre y reasignación

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

| | |
|---|---|
| Escuelas remitentes Indique el número de escuelas a las cuales se asignarán estudiantes de las escuelas que cierran | Se asignarán estudiantes de Bedicheck a tres escuelas. |
| Datos de las escuelas receptoras <ul style="list-style-type: none">● Nombre de la escuela● CDCN● Clasificación de responsabilidad estatal más reciente● Matrícula actual | Escuela 1: Escuela Secundaria Kealing <ul style="list-style-type: none">● CDCN # 227901044● Calificación A● N.º de matrícula actual 1,235● Matrícula máx. 1,557● Distancia a la escuela que cierra: 1 mile● % de estudiantes de la escuela que cierra que se asignará: 61%● % de maestros de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela - 10% Los maestros de la escuela que cierra tendrán que cumplir con los requisitos de elegibilidad de "altamente calificado" para transferirse a |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Matrícula máx.• Distancia a la escuela que cierra• % de estudiantes de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela• % de maestros de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela• % de administradores de la escuela que cierra que se asignará a esta escuela | <p>Kealing. Estos datos están actualmente bajo revisión para determinar el número de personal docente que cumple con ese estándar. Los empleados afectados tendrán la oportunidad de compartir preferencias para su asignación a la siguiente escuela. Los directores de otras escuelas tendrán la discreción de contratar personal. El AISD no está reasignando personal inmediatamente, sino que está trabajando a través de un sistema de transferencias voluntarias.</p> <ul style="list-style-type: none">• El % de administradores de las escuelas que cierran, serán asignados a esta escuela - El 0% de administradores de la escuela que los envía se reasignará a otra escuela dentro del distrito. <p>Escuela 2: Escuela Secundaria Marshall</p> <ul style="list-style-type: none">• CDCN # 227901063• Calificación D• N.º de matrícula actual 639• Matrícula máx. 915• Distancia a la escuela que cierra: 5.5 millas• % de estudiantes de la escuela que cierra que se asignará: 13%• El % de maestros de las escuelas que cierran, serán asignados a esta - Los empleados afectados tendrán la oportunidad de compartir preferencias para su asignación a la siguiente escuela. Los directores de otras escuelas tendrán la discreción de contratar personal. El AISD no está reasignando personal inmediatamente, sino que está trabajando a través de un sistema de transferencias voluntarias.• El % de administradores de las escuelas que cierran, serán asignados a esta escuela - Los administradores de la escuela que los envía se reasignará a otra escuela dentro del distrito. <p>Escuela 3: Escuela Secundaria Lively</p> <ul style="list-style-type: none">• CDCN # 227901043• Calificación D• N.º de matrícula actual 926• Matrícula máx. 1,088• Distancia a la escuela que cierra: 2.4 millas• % de estudiantes de la escuela que cierra que se asignará: 26%• El % de maestros de las escuelas que cierran, serán asignados a esta - Los empleados afectados tendrán la oportunidad de compartir preferencias para su asignación a la siguiente escuela. Los directores de otras escuelas tendrán la discreción de contratar personal. El AISD no está reasignando personal inmediatamente, sino que está trabajando a través de un sistema de transferencias voluntarias.• El % de administradores de las escuelas que cierran, serán asignados a esta escuela - Los administradores de la escuela que los envía se reasignará a otra escuela dentro del distrito. |
|--|--|

Escuela Secundaria Martin
Cierre/Reasignación



| | |
|---|---|
| ¿Se consideraron las escuelas con A/B para recibir estudiantes? | Sí |
| Seleccione el plan de estudios adoptado para cada escuela receptora. ¿Es este el plan de estudios que se implementará durante el plan? | <p>Escuela 1: Escuela Secundaria Kealing</p> <ul style="list-style-type: none">• ELA: 6-8.º grado Savvas My Perspectives• Matemáticas de 6-8.º grado: STEMscopes Math• Ciencias: 6-8.º grado: McGraw Hill Texas Science• Estudios Sociales: 6- 12.º Newsela• Inglés 1 y 2: McGraw Hill Study Sync• Álgebra 1: Maneuvering the Middle• Biología: Savvas Science <p>Sí</p> <p>Escuela 2: Escuela Secundaria Marshall</p> <ul style="list-style-type: none">• ELA: 6-8.º grado Savvas My Perspectives• Matemáticas de 6-8.º grado: STEMscopes Math• Ciencias: 6-8.º grado: McGraw Hill Texas Science• Estudios Sociales: 6- 12.º Newsela• Inglés 1 y 2: McGraw Hill Study Sync• Álgebra 1: Maneuvering the Middle• Biología: Savvas Science <p>Sí</p> <p>Escuela 3: Escuela Secundaria Lively</p> <ul style="list-style-type: none">• ELA: 6-8.º grado Savvas My Perspectives• Matemáticas de 6-8.º grado: STEMscopes Math• Ciencias: 6-8.º grado: McGraw Hill Texas Science• Estudios Sociales: 6- 12.º Newsela• Inglés 1 y 2: McGraw Hill Study Sync• Álgebra 1: Maneuvering the Middle• Biología: Savvas Science <p>Sí</p> |
| Si no está arriba, ¿cuál nuevo plan de estudios se adoptará? | No se aplica |
| ¿Cuándo adoptará el distrito el nuevo plan de estudios? | Se adoptó el plan de estudios. |
| ¿Cómo garantizará el distrito que cada escuela | El distrito garantizará el cumplimiento a través de varios sistemas alineados. Se |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

***Escuela Secundaria Martín
Cierre/Reasignación***



XII. Aumento de capacidades

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

| | |
|--|---|
| <p>Describa la capacitación/sesiones de capacitación profesional planeadas (y quién las imparte y asiste) para</p> <ul style="list-style-type: none">-la supervisora del director-la directora-otros administradores escolares (subdirectores, especialistas en instrucción)-los maestros | <p>Laboratorios de Aprendizaje: Aprendizaje profesional para líderes escolares y apoyos de instrucción incorporados: 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> <p>Capacitación profesional en todo el distrito: Sesión mensual para directores: Implementación de HQIM y MTSS Sesión mensual para subdirectores: Implementación de HQIM y MTSS Sesión mensual para especialistas en instrucción: Implementación de HQIM y MTSS</p> <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</p> |
|--|---|



dos sesiones de mejoramiento continuo para identificar tendencias, guiar la estrategia y fortalecer la instrucción en literacidad (bilingüe) y matemáticas en todo el distrito y facilitar las sesiones de mejoramiento continuo para los líderes del distrito.

Laboratorios de Aprendizaje:

A medida que el Austin ISD y TNTP buscan expandir el modelo Lighthouse en 2025-2026, todas las escuelas de Lighthouse seleccionadas servirán como sedes de los Laboratorios de Aprendizaje. Para acelerar el liderazgo docente y mejorar los resultados estudiantiles, los Laboratorios de Aprendizaje están basados en la convicción de que la capacitación de líderes eficaces debe ser estratégica,

constante y secuencial a lo largo del tiempo. El aprendizaje en parejas y en cohortes juega un papel crítico en el progreso sostenible al fomentar la colaboración, la resolución compartida de problemas y el intercambio de prácticas óptimas entre líderes que enfrentan

retos similares. Diferenciar la capacitación de los líderes con base en sus necesidades individuales y contextos escolares garantiza que el aprendizaje sea relevante, factible y atento a las prioridades particulares de cada comunidad. Al involucrar a los líderes en experiencias de aprendizaje prácticas y en tiempo real dentro de contextos similares y proporcionando oportunidades inmediatas para aplicar nuevas destrezas, esta estrategia no solo profundiza el crecimiento profesional, sino también crea un impacto directo y positivo en los estudiantes dentro de sus salones de clases y comunidades escolares. Se apoyará a los líderes que participen en los Laboratorios de Aprendizaje mensuales con el desarrollo de destrezas y conocimientos, la práctica auténtica y el trabajo previo y posterior.

Aprendizaje profesional del director ejecutivo:

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

Aprendizaje profesional basado en el plan de estudios:

Los maestros participaron en sesiones de aprendizaje profesional impartidas por el Departamento de Asuntos Académicos con base en los HQIM y los recursos de instrucción adoptados por el distrito en inglés y matemáticas. Los



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|--|---|
| | <p>maestros de 6.º - 8.º asistieron a sesiones sobre las áreas de contenido en septiembre, ahí aprendieron en persona sobre el uso de HQIM y RBIS, y tuvieron oportunidades para preparar y practicar lecciones con sus equipos. Estas sesiones serán continuas durante los días de aprendizaje profesional designados por el distrito y la escuela según el calendario del AISD (noviembre, enero y abril). En noviembre, los maestros tendrán 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.</p> |
| <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 <p>Mentor asignado para apoyo semanal, que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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) <p>Mayor apoyo a PLC:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <p>Apoyo para educadores identificados como ineficaces o en riesgo Los docentes y líderes que necesitan un crecimiento específico recibirán planes</p> |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|---|--|
| | <p>intensivos y personalizados de mejora basados en datos y tendencias de observación:</p> <ul style="list-style-type: none">● Plan Individualizado de Crecimiento alineado con los indicadores PPfT● Ciclos quincenales de coaching con modelado, práctica guiada y observación <p>Módulos de desarrollo profesional enfocados basados en áreas de necesidad (ejemplos):</p> <ul style="list-style-type: none">● 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 <p>Alineación de todo el personal</p> <p>Para mantener la coherencia en todos los niveles de experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none">● 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 retroalimentación compartida y búsquedas● 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● con cultura más fuerte● Retención de maestros en desarrollo y crecimiento de futuros líderes de instrucción |
| ¿Qué herramienta se usará para evaluar la | <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</p> |



| | |
|--|---|
| <p>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>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.</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.</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 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</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, 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>¿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</p> |



| | |
|--|--|
| | <p>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 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> |
| ¿Qué apoyos tendrán los maestros y administradores para aumentar sus capacidades en relación con el apoyo a poblaciones especiales de estudiantes? | <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</p> |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|--|---|
| | 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. |
|--|---|

XIII. Logros progresivos

Pregunta guía: ¿Cómo se implementará la estrategia?

| Fecha | Logros clave (mínimo: hasta el final del CE 27-28) <i>El plan está estructurado en torno a los dos años académicos (CE 26-27 y CE 27-28), utilizando la cadencia natural del calendario escolar.</i> |
|--------------------------|---|
| EOM en enero de 2026 | Comienza la dotación de personal para todos los puestos; colocación de maestros altamente cualificados |
| Fines de enero de 2026 | Revisar los datos de estudiantes y maestros de MOY |
| 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 |
| Fines de marzo de 2026 | Revisar los datos de los estudiantes del tercer trimestre Completar las asignaciones de personal para 2026-2027 |
| Fines de abril de 2026 | Contratación tradicional para el CE 26-27 |
| Fines de mayo de 2026 | 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 asistencia y disciplina del año anterior, desglosados por grado, área de contenido y subpoblación |
| 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 DDI. |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|-----------------------------|--|
| | <p>Identificar los datos clave que deben controlarse a lo largo del año de implementación</p> |
| 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 | <ul style="list-style-type: none">• Calendarios detallados publicados• Roles y responsabilidades del liderazgo (calendario básico, casos de instrucción, rastreador de observaciones y comentarios)• Planes de aprendizaje profesional (protocolos de las PLC, protocolos de ILT, reuniones individuales y protocolos de las rondas de observación de la instrucción) |
| Fines de septiembre de 2026 | <p>Participación y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none">• Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1) (Personal)• Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)• El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3)• Serie de aprendizaje para padres de familia de Kealing) (FSE:3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones basadas en el plan de estudios del distrito (CBAs) (FSE: 3)• Pruebas BOY MAP <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">• Documentos de datos de la escuela• Enlaces a boletines• Notas de la agenda de PLC• Notas de la agenda de ILT• Planes de lecciones y calendario de SE• Resúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP |
| Fines de octubre de 2026 | <p>Participación y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none">• Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1) (Personal)• Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)• El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones basadas en el plan de estudios del distrito (CBAs) (FSE: 3) |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|----------------------------|---|
| | <p>Aprendizaje profesional</p> <ul style="list-style-type: none">• Laboratorio de Aprendizaje N.º 2 de TNTP (ED + Director)<ul style="list-style-type: none">◦ Enfoque: Alineación y puntos clave a observar (look-fors) de DOK en aulas reales; validar una acción de máximo impacto por visita.• Estrategias de instrucción en grupos reducidos del MTSS• Día de datos y estrategias:<ul style="list-style-type: none">◦ Cuál es el desempeño de nuestros estudiantes: Profundización en los datos MAP◦ Lo que se prueba frente a lo que se enseña: Mapeo TEKS:◦ Entender por diseño (diseño al revés) <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">• Documentos de datos de la escuela (FSE 5.3)• Enlaces a boletines• Notas de la agenda de ILT• Notas de la agenda de PLC• Resúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP• Planes de lecciones y calendario de |
| Fines de noviembre de 2026 | <p>Participación y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none">• Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1) (Personal)• Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)• El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3)• Serie de aprendizaje para padres de familia de Kealing) (FSE:3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones basadas en el plan de estudios del distrito (CBAs) (FSE: 3)• Evaluaciones intermedias STAAR <p>Aprendizaje profesional</p> <ul style="list-style-type: none">• Laboratorio de Aprendizaje N.º 2 de TNTP (ED + Director)• Manual intermedio: de los datos a la acción (Intermedio de otoño)<ul style="list-style-type: none">◦ Enfoque: Elegir 2 SE prioritarios; plan de laboratorios de dominio, intercambio de datos con la familia. <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">• Documentos de datos de la escuela (FSE 5.3)• Enlaces a boletines• Listas de burbujas• Calendario de reenseñanza• Notas de la agenda de ILT• Notas de la agenda de PLC• Resúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP (ESF 5.4) |
| Fines de diciembre de | Participación y comunicación |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|--------------------------|---|
| 2026 | <ul style="list-style-type: none">Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1) (Personal)Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">Evaluaciones basadas en el plan de estudios del distrito (CBAs) (FSE: 3)Pruebas MOY MAP <p>Aprendizaje profesional</p> <ul style="list-style-type: none">Laboratorio de Aprendizaje N.º 3 de TNTP (ED + Director)Pasos de acción de alto impacto (Planificación departamental). <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">Documentos de datos de la escuela (FSE 5.3)Enlaces a boletinesNotas de la agenda de ILTNotas de la agenda de PLCResúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP (ESF 5.4) |
| Fines de enero de 2027 | <p>Participación y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none">Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1) (Personal)Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3)Serie de aprendizaje para padres de familia de Kealing) (FSE:3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">Evaluaciones basadas en el plan de estudios del distrito (CBAs) (FSE: 3) <p>Aprendizaje profesional</p> <ul style="list-style-type: none">Aprendizaje basado en proyectos para todosEscribir en todas las áreas de contenidoSemana de aceleración: Revisión de la situación<ul style="list-style-type: none">Enfoque para los estudiantes en asesoramiento para su estado y en qué necesitan trabajar <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">Documentos de datos de la escuela (FSE 5.3)Enlaces a boletinesNotas de la agenda de PLCResúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP (ESF 5.4)Ejemplo de fichas de datos de estudiantesEjemplares de escritura TELPAS (alto/medio/bajo)Ajustar los horarios de los grupos de estudiantes |
| Fines de febrero de 2027 | <p>Participación y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none">Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1) |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|------------------------|--|
| | <p>(Personal)</p> <ul style="list-style-type: none">• Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)• El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones basadas en el plan de estudios del distrito (CBAs) (FSE: 3)• Evaluaciones intermedias STAAR<ul style="list-style-type: none">◦ Lectura◦ Matemáticas• NAEP• TELPAS <p>Aprendizaje profesional</p> <ul style="list-style-type: none">◦ Llegar a nuestros estudiantes donde están: Intervenciones STAAR◦ Implementación de círculos restaurativos <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">• Documentos de datos de la escuela (FSE 5.3)• Enlaces a boletines• Notas de la agenda de PLC• Notas de la agenda de ILT• Resúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP (ESF 5.4) |
| Fines de marzo de 2028 | <p>Participación y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none">• Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1)• (Personal)• Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)• El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3)• Serie de aprendizaje para padres de famili de Kealing) (FSE:3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones basadas en el plan de estudios del distrito (CBAs) (FSE: 3)• STAAR Intermedio (Ciencias y Estudios Sociales)<ul style="list-style-type: none">◦ Ciencias:◦ Estudios Sociales: <p>Aprendizaje profesional</p> <ul style="list-style-type: none">• Fijación de objetivos: STAAR + TELPAS• Serie de aprendizaje PLC <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">• Documentos de datos de la escuela (FSE 5.3)• Enlaces a boletines• Notas de la agenda de ILT• Notas de la agenda de PLC• Resúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP (ESF 5.4) |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|------------------------|--|
| Fines de abril de 2028 | <p>Participación y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none">Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1) (Personal)Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">STAAR 2026 (Lectura, Ciencias, Ciencias Sociales, Matemáticas) <p>Aprendizaje profesional</p> <ul style="list-style-type: none">Intervenciones y prórrogasParticipación estudiantil a fin de año <ul style="list-style-type: none">Preparación STAAR y seguridad de las pruebas <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">Enlaces a boletinesNotas de la agenda de ILTNotas de la agenda de PLCResúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP (ESF 5.4) |
| Fines de mayo de 2028 | <p>Participación y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none">Notas del personal de Hornet publicadas cada lunes (FSE: 3,1) (Personal)Noches de padres de familia PTA + CAC (mensuales, conjuntas) - (FSE: 3)El boletín Hornet Herald se publica todos los domingos (Padres) (FSE: 3) <p>Evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none">MAP EOY <p>Aprendizaje profesional</p> <ul style="list-style-type: none">Reflexión y 30-60-90<ul style="list-style-type: none">Enfoque: Lo que movió Cumple/Crecimiento; trabajo de verano; los primeros 30 para el próximo año. <p>Monitoreo del progreso</p> <ul style="list-style-type: none">Enlaces a boletinesNotas de la agenda de ILTNotas de la agenda de PLCResúmenes y tendencias de los recorridos de TNTP (ESF 5.4)Recolección preliminar de datos para Algebra EOC |
| En curso | <ul style="list-style-type: none">ILT cada semana (el director dirige): calibrar los puntos clave de observación; organizar Rondas; rastrear los aciertos y errores de las CBA/Evaluaciones intermedias.PLC dos veces por semana (los especialistas dirigen; los administradores están presentes una vez por semana en la junta de análisis):Reunión de Planificación: Alineación TEKS-tarea; redactar 3 a 5 |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|--|--|
| | <p>preguntas DOK; colocar momentos de llamada en frío; seleccionar ejemplares (objetivo, modelo, salida).</p> <ul style="list-style-type: none">• Reunión de análisis (presencia del administrador): clasificación del trabajo (alto/medio/bajo); establecimiento de puntuaciones de corte; creación de grupos de SGI• Recorridos de aprendizaje semanales + reuniones de 10 minutos: notas de baja inferencia; un paso de acción transferible marcado por el maestro.• CBA cada dos semanas (oct-abr): el análisis se produce en el segundo PLC semanal; la reenseñanza se planifica en 48 horas.• Intermedias: Otoño (semana del 10 de noviembre) y primavera (28 de febrero-6 de marzo), cada una seguida de una reflexión entre maestro y estudiante. |
|--|--|

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?

| | |
|--|---|
| Describa cómo los líderes del distrito y la escuela monitorearán la implementación exitosa de este plan. | <p>Los líderes del distrito y la escuela monitorearán los resultados de las pruebas de control universales, las evaluaciones basadas en el plan de estudios y las evaluaciones de STAAR intermedias.</p> <p>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>TNTP recopilará datos de monitoreo del progreso en la implementación de HQIM de la manera prevista en el otoño, el invierno y la primavera.</p> |
| ¿Quién será responsable de analizar el progreso hacia los logros descritos en la sección previa? | <p>Director DCSI/Supervisora del Director Superintendente adjunto</p> |
| ¿Con qué frecuencia se analizará el progreso hacia los logros? | Cada dos semanas |
| ¿Cómo se recopilarán los datos del progreso hacia los logros? | Habrá un enlace a las notas sobre la compleción y los productos tangibles en la carpeta compartida del TAP de la escuela. |



Borrador actualizado 31 OCT 2025

| | |
|--|---|
| ¿Cómo se compartirán los datos del progreso hacia los logros con el liderazgo del distrito y otras partes interesadas pertinentes? | Habrá un enlace a las notas sobre la compleción y los productos tangibles en la carpeta compartida del TAP de la escuela. |
|--|---|

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. | <ul style="list-style-type: none">Decisión final pendiente |
| 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? | <ul style="list-style-type: none">Cada escuela con TAP tiene presupuestado un promedio de \$800,000 para nuevos puestos del personal, como subdirectores, instructores didácticos, especialistas en intervención de contenido y una proporción menor de estudiantes por maestro.Dependiendo de la situación, se reservan \$200,000 adicionales por escuela para la capacitación de maestros y el apoyo al liderazgo a través la sociedad TNTP. |

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?