

**DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE TUCSON NO. 1**

**Informe Anual  
para el**

**Ciclo Académico 2013-2014**

**dentro del**

**Plan de Estatus Unitario**

*Fisher, Mendoza, et al. v. Tucson Unified School District, et al.*  
United States District Court, District of Arizona  
74-CV-00090 TUC DCB y 74-CV-00204 TUC DCB

Sometido a:

Honorable David C. Bury, United States District Court

Preparado por:

Distrito Escolar Unificado de Tucson No. 1

H. T. Sánchez, Superintendente

Mesa Directiva de TUSD:

Adelita S. Grijalva, Presidenta; Kristel Ann Foster, Secretaria;

Michael Hicks; Cam Juárez; Dr. Mark Stegeman

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>I. UN AÑO EN LA VIDA DE TUSD: Aspectos más destacados del Ciclo Escolar 13-14 .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Formación de un Equipo de Liderazgo .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Llegando a la línea de salida: Estableciendo la bases desde la cual se puedan iniciar los esfuerzos exitosos .....</b>	<b>4</b>
<b>II. Retos Particulares en la Abolición a la Segregación en las Escuelas de Tucson .....</b>	<b>10</b>
<b>A. La Demografía de TUSD a través del tiempo.....</b>	<b>10</b>
<b>B. ¿Cuándo llega el fin de la segregación a las escuelas? .....</b>	<b>14</b>
<b>C. ¿Cómo Categorizamos al Estudiante por Raza/Etnicidad? .....</b>	<b>16</b>
<b>III. Implementación del USP y Trabajo de Cumplimiento: Una Visión General del Ciclo Escolar 2013-14.....</b>	<b>20</b>
<b>A. El Desarrollo de Planes de Acción .....</b>	<b>20</b>
<b>B. Plan de Proceso de Implementación .....</b>	<b>22</b>
<b>C. FERPA y Datos de Informes del USP – Un Reto Continúo .....</b>	<b>23</b>
<b>IV. El Propósito y Estructura de Este Informe Anual .....</b>	<b>24</b>
<b>ASIGNACIÓN DE ESTUDIANTES (USP § II) .....</b>	<b>26</b>
<b>I. Introducción: Abolición a la Segregación por medio de Estrategias de Asignación de Estudiantes en la Época de “Opción de Escuelas” .....</b>	<b>26</b>

II.	<b>Asignación de Estudiantes Implementación y Cumplimiento: CE 2013-14.....</b>	<b>27</b>
	A. Contratar/Designar al Personal de Asignación de Estudiantes.....	28
	B. El Proceso de Revisión de Límites .....	29
III.	<b><u>Implementación y Cumplimiento de Programas Magnet: Ciclo Escolar 2013-14.....</u></b>	<b>35</b>
	A. El Desarrollo del Plan Integral Magnet .....	35
	B. Estructura Interna para Supervisar y Apoyar a los Programas Magnet.....	42
	C. Mercadotecnia y Difusión a la Comunidad .....	44
	D. Capacitación Profesional Departamento Magnet .....	44
	E. Estatus de la Solicitud para la Subvención MSAP.....	45
IV.	<b>Proceso de Solicitud y Selección para los Programas Magnet y Escuelas con Exceso de Solicitudes.....</b>	<b>45</b>
	A. Formulario de Solicitud y Calculadora de Opción de Escuelas.....	46
	B. El Proceso de Admisión .....	48
	C. Dar seguimiento de Traslado Desde y Hasta las Escuelas del Distrito .....	52
	D. Mercadotecnia de Estudiantes/ Estrategias de Reclutamiento .....	53
	E. Desarrollo Profesional Relacionada con la Asignación de Estudiantes .....	55
V.	<b>Informes Obligatorios .....</b>	<b>56</b>
	<b>TRANSPORTACIÓN (USP § III).....</b>	<b>64</b>
I.	<b>Introducción.....</b>	<b>64</b>
II.	<b>Implementación y Actividades de Cumplimiento en el Ciclo Escolar 2013-14.....</b>	<b>67</b>
	A. Servicio de Transportación para Apoyar la Participación en las Actividades Extracurriculares.....	69

B.	Transportación de Incentivo.....	70
C.	Distribución de Información de Transportación .....	71
D.	Cumplimiento de las Políticas de No Discriminar por parte de los Contratistas Privados .....	72
III.	Supervisión de Transportación: El tablero de Datos .....	74
IV.	Informes Obligatorios .....	74
<b>ADMINISTRADORES Y PERSONAL CERTIFICADO (USP § IV).....</b>		<b>76</b>
I.	Introducción .....	76
II.	Implementación y Cumplimiento del Personal Administrativo y Certificado en el Ciclo Escolar 2013-14.....	78
A.	Contratación/Designación del Personal Requerido.....	79
B.	Revisión y Análisis del Grupo de Solicitantes.....	80
C.	Difusión y Reclutamiento.....	81
D.	Revisión, Corrección y Supervisión de las Mejores Prácticas.....	90
E.	Asignación de Administradores y Personal Certificado.....	94
F.	Retención.....	101
G.	Reducción de Personal .....	103
H.	Evaluación .....	104
I.	Apoyo Profesional.....	104
J.	Desarrollo Profesional.....	109
III.	Informes Obligatorios .....	111
<b>CALIDAD DE EDUCACIÓN (USP § V).....</b>		<b>119</b>
I.	Introducción – Cerrando la Brecha del Aprovechamiento .....	119
II.	Implementación y Actividades de Cumplimiento en el Ciclo Escolar 2013-14.....	120
A.	Expansión del Acceso y Apoyo a las Experiencias de Aprendizaje Avanzado para los Estudiantes Afroamericanos y Latinos.....	120

B.	Buscando Modelos Alternativos de Apoyo a los Aprendices del Idioma Inglés.....	136
C.	Modernizar los Modelos de Lenguaje Dual para Apoyar las Mejores Prácticas en la Adquisición de Idiomas.....	138
D.	Desarrollar los Criterios Adecuados para la Colocación en Educación Excepcional.....	139
E.	Participación y Apoyo a los Estudiantes.....	141
III.	Informes Obligatorios .....	167
DISCIPLINA ESTUDIANTIL (USP § VI).....		174
I.	Introducción - La Crisis de Desigualdad en la Disciplina .....	174
II.	Implementación y Actividades de Cumplimiento en el Ciclo Escolar 2013-14.....	175
A.	Prácticas Restaurativas e Intervenciones Positivas de Comportamiento (PBIS).....	176
B.	Revisión de las Políticas de Disciplina, Incluyendo las Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes (GSRR).....	177
C.	Contratar/Designar Personal Adecuado .....	181
D.	Participación de los Padres y de la Comunidad.....	183
E.	Desarrollo Profesional .....	186
F.	Supervisión .....	190
III.	Informes Obligatorios .....	195
PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS Y DE LA COMUNIDAD (USP § VII).....		198
I.	Introducción - Participando a las Familias y a las Comunidades en el Éxito de los Estudiantes .....	198
II.	Implementación y Actividades de Cumplimiento en el Ciclo Escolar 13-14.....	199
A.	Contratar/Designar un Coordinador de Participacion Familiar .....	200
B.	Revisión y Evaluación de los Programas y Recursos en Existencia .....	201

C.	Desarrollo del Plan de Participación Familiar y de la Comunidad .....	201
D.	Operación de los Centros Familiares en Existencia.....	203
E.	Desarrollo de Centros Familiares Adicionales .....	204
F.	Seguimiento de Datos de Participación Familiar .....	205
G.	Colaboración con Colegios y Universidades .....	205
H.	Servicios de Traducción e Interpretación .....	205
III.	Otros Esfuerzos de Difusión a las Familias y a la Comunidad para el Ciclo Escolar 2013-14.....	206
A.	Participación a la Comunidad por el Liderazgo del Distrito .....	206
B.	Participación Familiar por medio de la Tecnología .....	207
C.	Participación Familiar de Conformidad con otras Actividades del USP .....	208
D.	Participación Familiar por medio de Título I .....	210
E.	Participación Familiar por medio de los Centros Comunitarios de Aprendizaje del Siglo 21 .....	213
IV.	Informes Obligatorios .....	214
ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES (USP § VIII).....		216
I.	Introducción .....	216
II.	Implementación y Actividades de Cumplimiento para el Ciclo Escolar 2013-14.....	218
A.	Supervisión.....	219
B.	Apoyo de Transportación .....	221
III.	Informes Obligatorios .....	222
INSTALACIONES Y TECNOLOGÍA (USP § IX).....		223

<b>I.</b>	<b>Introducción – Creando Equidad en los Espacios y Equipo de Aprendizaje .....</b>	<b>223</b>
<b>II.</b>	<b>Implementación y Actividades de Cumplimiento en el Ciclo Escolar 2013-14.....</b>	<b>225</b>
	<b>A. Índice de la Condición de las Instalaciones .....</b>	<b>225</b>
	<b>B. Puntuación de Idoneidad Educativa .....</b>	<b>226</b>
	<b>C. Tecnología y Condición de la Tecnología .....</b>	<b>228</b>
<b>III.</b>	<b>Informes Obligatorios .....</b>	<b>233</b>
 <b>RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA (USP § X).....</b>		<b>235</b>
<b>I.</b>	<b>Introducción - Mejorando los Sistemas en Busca de la Equidad.....</b>	<b>235</b>
<b>II.</b>	<b>Implementación y Actividades de Cumplimiento en el Ciclo Escolar 2013-14.....</b>	<b>237</b>
	<b>A. Desarrollo del Sistema de Responsabilidad Basado en Evidencia (EBAS).....</b>	<b>237</b>
	<b>B. Desarrollo del Presupuesto del USP .....</b>	<b>243</b>
	<b>C. Presentación de Notificaciones y Peticiones para Aprobaciones .....</b>	<b>245</b>
	<b>D. Mantener una Página en la Red del USP .....</b>	<b>247</b>
	<b>E. Colaboración con el Magistrado Especial y con los Demandantes .....</b>	<b>247</b>
<b>IV.</b>	<b>Informes Obligatorios .....</b>	<b>251</b>

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Estatus Unitario es una hoja de ruta completa y ambiciosa. No solo abarca las nociones tradicionales “en contra de la segregación” (es decir, la eliminación de cualquier vestigio de segregación anterior de derecho y el uso de las herramientas disponibles para mejorar la diversidad racial y étnica en las escuelas), también abarca los principios de equidad del siglo 21: ampliando el acceso al aprendizaje avanzado, infundiendo la capacitación del plan de estudios y de los maestros con información culturalmente relevante, reduciendo las disparidades en la disciplina, y la evaluación basada en datos de los programas.

Tales esfuerzos de alto alcance no se producen en el vacío. Por lo contrario, requieren una implementación estructurada encabezada por las personas adecuadas, con acceso a los mejores sistemas, y mediante planes bien considerados. Por lo tanto la evaluación de trabajo USP del Distrito 2013-14 requiere una comprensión tanto de los obstáculos particulares que enfrentan desde el principio y del trabajo base realizado para mejorar la plataforma desde la cual todo el trabajo de implementación debe partir. Esta introducción pretende proporcionar ese contexto. En las secciones II a X de este Informe se proporcionan detalles sobre los esfuerzos específicos sobre las áreas priorizadas por el USP.

### **I. UN AÑO EN LA VIDA DE TUSD: Aspectos más destacados del Ciclo Escolar 13-14**

#### **A. Formación de un Equipo de Liderazgo**

El antiguo superintendente John Pedicone renunció al final del ciclo escolar 2012-13. Su breve mandato fue el último en una serie de superintendencias a corto plazo en TUSD, y la falta de continuidad con el tiempo había dejado a algunos departamentos y programas con la necesidad de un reinicio. La Mesa Directiva seleccionó a H. T. Sánchez para servir como el nuevo superintendente del Distrito, y el Dr. Sánchez comenzó su permanencia en julio del 2013.

Desde su llegada, el Dr. Sánchez estuvo comprometido a abordar dos metas principales: 1) mejorar el rendimiento estudiantil y la expansión de equidad por todo TUSD, tanto conforme al USP y más allá. El logro de estos objetivos requeriría primero el valor para realizar un análisis exhaustivo de autocrítica y después el liderazgo para tomar las conclusiones y abordarlas a través de una revisión sistemática de casi todos los aspectos de las operaciones, en los aspectos de

instrucción y de negocios del Distrito. Solamente a través de sistemas estructurados, continuamente revisados a raíz de un análisis basado en datos, podría el Distrito maximizar el mejoramiento. Además, el Dr. Sánchez se comprometió firmemente con la Dirección del Proyecto como un medio para avanzar al Distrito hacia adelante, y contrató a un Director del Proyecto para servir como un informe directo al Superintendente. El Plan de Estatus Unitario, finalizó aproximadamente seis meses antes, fue el programa más grande de este tipo en su sitio. Sin embargo, se necesitaría el apoyo de sistemas mejorados en prácticamente todas las áreas de operaciones de TUSD.

La creación del cambio comenzó con la selección de un equipo de liderazgo diverso y altamente calificado. El organigrama del Distrito fue corregido a una estructura que dividió su administración en un lado de negocios/operaciones y un lado de instrucción/enseñanza y aprendizaje, cada uno encabezado por un Superintendente Adjunto. El Dr. Adrián Vega, quien es hispano, fue seleccionado como Superintendente Adjunto de Enseñanza y Aprendizaje. Durante el curso del ciclo escolar 2013-14, el equipo del Dr. Vega creció para incluir a cuatro Superintendentes Asistentes (Liderazgo de Primaria, Liderazgo de Secundaria, Currículo /Instrucción, y Servicios Estudiantiles). Cada uno de los Superintendentes Asistentes supervisa a los Directores que implementan las iniciativas principales del Distrito en sus áreas adecuadas. El Sr. Yousef Awwad, de ascendencia Jordana, fue seleccionado como Superintendente Adjunto de Operaciones. Su equipo de liderazgo consiste de cuatro jefes: Recursos Humanos, Operaciones, Tecnología, y Finanzas. Al igual que en la Enseñanza y el Aprendizaje, los empleados a nivel de dirección tiene la tarea de trabajar para desarrollar e implementar los grandes proyectos en marcha en TUSD. Desde el nivel de dirección hasta la superintendencia, más de la mitad del equipo de liderazgo del Distrito en la actualidad incluye a 12 Latinos, nueve Afroamericanos, y dos Americanos Nativos. El liderazgo del Distrito incorpora su compromiso con la diversidad en la contratación y retención, y la capacidad de respuesta cultural en la pedagogía. **Anexo I-1** (2014-2015 Organigramas).

Como se menciona en otra parte de este informe, la tecnología anticuada, los sistemas inadecuados financieros y de software de personal y la falta de currículo estandarizado claman el trabajo de reforma agresiva. Al igual que muchos otros distritos de Arizona, TUSD también había experimentado un éxodo sustancial de estudiantes en años recientes y laboraba bajo el peso de los recortes de ingresos por la legislatura de Arizona.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En el 2000, la mayoría de los votantes de Arizona aprobaron la Propuesta 301, la cual requiere que la legislatura ajuste el “nivel base” de la formula para el financiamiento a

---

la educación cada año, de conformidad con la inflación. El “nivel base” proporciona todo el financiamiento para el mantenimiento y las operaciones de las escuelas de Arizona. Comenzando con su factura de reconciliación del presupuesto de 2010-11y continuando cada año subsiguiente, la legislatura de Arizona no ha podido ajustar su “nivel base” para la inflación. En el caso ***Cave Creek S.D. v. State of Ariz.***, un número de distritos retaron al estado, alegando que la Propuesta 301 está protegida bajo las provisiones de Protección a los Votantes de la Constitución de Arizona. Aunque el Tribunal del Estado de Arizona se ha pronunciado en contra del Estado y remitió el asunto al tribunal de primera instancia, cuándo y de qué manera se corregirá el déficit aún no está claro. La pérdida a TUSD como resultado del incumplimiento del Estado con los requisitos de ajustes a la inflación de la propuesta 301 se estima en \$15 millones.

Arizona se encuentra entre los cinco estados inferiores de la nación en el gasto por alumno. Los fondos disponibles a TUSD ante A.R.S. § 15-910(g) no cubre completamente todos los programas de amplio alcance y el seguimiento ordenado por la orden. El reto par equipo nuevo, entonces, era avanzar al Distrito hacia adelante en la integración, la calidad de la educación, la equidad y la eficiencia, a la vez que operaba con limitaciones financieras.

**B. Llegando a la línea de salida: Estableciendo las bases desde la cual se puedan iniciar los esfuerzos exitosos.**

Una de las primeras tareas de los dos Superintendentes Adjuntos (Adrián Vega and Youssef Awwad) fue reunirse con sus equipos de liderazgo para identificar y categorizar el trabajo que se estaba realizando y el que se necesitaba realizar en todas las áreas de su programa, incluyendo la implementación y cumplimiento según el Plan de estatus Unitario. El Director de la Abolición a la Segregación se desempeñó como miembro del Equipo de Liderazgo de Instrucción (ILT) y del Equipo de Liderazgo de Empresarial (BLT) durante este proceso para que las metas y las tareas del USP fueran integradas en los productos finales: Los planes ILT y BLT.

Un tema recurrente dentro del Plan de Estatus Unitario es la necesidad de anteponer el trabajo exitoso con una revisión exhaustiva de la situación actual.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Comparar, por ejemplo, USP§IV(C)(2)(Análisis de Mercado de Trabajo como precursor a la planeación de reclutamiento); USP§IV(F)(evaluación de datos en la retención como precursor a acciones correctivas); USP§V(A)(2)(b)(evaluación al programa ALE antes del desarrollo del Plan ALE); USP§(V(E)(2)(Obligar evaluaciones y análisis de los apoyos de comportamiento/académicos en bases de escuela a escuela); USP§VI(B)(2)(revisión de GSRR con peritos antes de hacer cambios); USP§VII(B)(requerir que el Coordinador de Participacion Familiar primero lleve a cabo una “revisión y evaluación de los programas, recursos y prácticas de participación y apoyo familiar en existencia en el Distrito.”); USP§IX (requerir un análisis y una clasificación de las condiciones de las instalaciones y tecnología existente antes de una planeación de largo alcance); USP§X (requerir una “revisión y análisis” de los sistemas de colección de datos y de seguimiento del Distrito para desarrollar un Sistema de Responsabilidad Basado en Evidencia).

El Superintendente, con el apoyo de la Mesa Directiva, determinó que el Distrito debe llevar un análisis exhaustivo de autocrítica. Se contrataron consultores externos para llevar a cabo una Auditoria de Eficiencia y una Auditoria de Currículo. Para cada una, el proceso evaluativo incluía un equipo de peritos visitando virtualmente cada departamento en el Distrito, entrevistando al personal, revisando los datos, visitando las escuelas, y aplicando una visión crítica a todos los aspectos de los programas de instrucción y operaciones comerciales de TUSD. La culminación de esos análisis implicó largos informes y presentaciones de los resultados a la Mesa Directiva. Los informes de la auditoria también se hicieron disponibles al público en el sitio de internet de TUSD, y se proporcionan adjuntos como **Anexos I-2** (Auditoria de Eficiencia, sin presentaciones) y **I-3** (Auditoria de Currículo, sin presentaciones).

## 1. Planeación Estratégica

Con la información obtenida de los planes ILT y BLT, junto con la retroalimentación preliminar de los auditores de currículo y de eficiencia, después el Distrito implementó la creación de su plan estratégico de cinco años por primera vez. Comprometido a realizar este trabajo en público, en un sistema inclusivo de las voces de la comunidad, el Superintendente abrió el proceso con una reunión pública de todo el día en la que más de 200 asistentes de diversas comunidades

3

---

<sup>3</sup> El taller de la comunidad que dio inicio al proceso de planeación estratégico de planeación incluyó personal de las oficinas centrales, maestros, administradores, estudiantes, liderazgo de empresas y de la comunidad. Los participantes eran Afroamericanos, Hispanos, Americanos Nativos y Blancos.

se reunieron para planear el futuro del Distrito. Celebrada el 25 de febrero, 2014, la sesión incluyó discusiones de mesa centradas en torno a cinco prioridades estratégicas: currículo, diversidad, instalaciones, finanzas y comunicaciones.

La sesión de planeación de todo el día fue grabada en video y publicada en línea para que los miembros del público también pudieran contribuir ideas y retroalimentación. Una vez que las aportaciones de los participantes y en línea fueron agregadas y digeridas, el Distrito invitó a participantes (así como a caras nuevas) a continuar el trabajo en una serie de reuniones durante cuatro sábados celebradas en el Centro de Desarrollo Profesional en la que anteriormente era la Escuela Primaria Duffy. En el transcurso de los sábados, los subcomités tomaron las cinco grandes prioridades estratégicas de cada área de enfoque que habían evolucionado a partir de las sesiones de febreros y las dividió en objetivos con medida de tiempo específicos, y en actividades para ser realizadas en el transcurso de los próximos cinco años. Estos objetivos “SMART” (Mensurables, Alcanzables, Realistas y Con Plazos Específicos) fueron diseñados para enfrentar tanto a la labor en curso dentro del Plan de estatus unitario y las diferencias sistemáticas identificadas en las auditorias de currículo y eficiencia. Plan and the systemic deficiencies identified in the curriculum and efficiency audits. In all, the plan contains 125 goals over the five years. Although all of these District improvement goals will, by definition, support the goals of quality, equity, and diversity that underlie the USP, several specifically target USP priorities include:

*En el Currículo:*

- “TUSD diseñará un plan de estudios alineado, articulado y bien administrado que apoye estándares de aprendizaje académicamente altos para todos los niños, que integre habilidades de colegio/universidad y profesionales, incorpore bellas artes y artes escénicas, y que sea culturalmente relevante para nuestra población estudiantil diversa. Será revisado regularmente para satisfacer las exigencias cambiantes de nuestros estudiantes y la comunidad.”
- “TUSD proporcionará capacitación profesional con propósito que sea colaborativa y enfocada en proporcionar a los maestros y administradores los conocimientos y las habilidades necesarias para implementar: las mejores prácticas para la preparación para el colegio/universidad y carreras, la diferenciación de las necesidades diversas de los estudiantes, estrategias de enseñanza culturalmente sensibles y comunidades cohesivas de practica.”

### *En Diversidad*

- “TUSD reclutará activamente, contratará capacitará y trabajará para retener a maestros, administradores y al personal que refleja la población estudiantil.”
- TUSD asegurará acceso equitativo a oportunidades de aprendizaje avanzado (por ejemplo, honores, AP, IB, GATE, y programas para la preparación para colegio/universidad) para todos los estudiantes.” La meta a cuatro años es “Establecer expectativas de ingreso a la vía de Experiencias de Aprendizaje Avanzado.”

### *En Instalaciones:*

- “TUSD desarrollará e implementará un Plan Maestro de largo alcance que apoye y mejore el aprendizaje y logros de los estudiantes y las sociedades con la comunidad.”
- “Crear un plan de tecnología útil pedagógicamente alineado que proporcione apoyo a la instrucción estandarización curricular, y recursos base incluyendo recursos físicos y formación profesional.”

### *En Finanzas*

- “TUSD se comunicará eficazmente para educar a todos los interesados en las finanzas del distrito.”

### *En Comunicación*

- “TUSD responderá a las necesidades diversas de la comunidad con comunicaciones culturalmente sensibles.”

El Plan estratégico completo del Distrito es el **Anexo I-4** (Plan estratégico de TUSD) adjunto al presente informe.

## **2. Aprobación de un Nuevo Sistema ERP.**

Durante el transcurso de su evaluación de virtualmente cada aspecto de las operaciones de TUSD, los auditores de eficiencia (Gibson Consulting Group) señalaron que el distrito tiene dos sistemas de software de planificación de recursos empresariales separados (ERP) para las funciones financieras y de recursos

humanos. Esto no solamente hace que el apoyo de estas aplicaciones sea extremadamente difícil, si no que también inhibe la capacidad del distrito para integrar y automatizar algunos de los procesos clave en finanzas y recursos humanos.” No solamente no están integrados los dos sistemas ERP; el sistema ERP (Lawson) adquirido recientemente nunca fue completamente implementado.<sup>[1]</sup> Como resultado, el Distrito ha dependido excesivamente en procesos impulsados en papel que son difíciles de manejar, comprometen la capacidad de adquirir y analizar datos, e inhiben la transparencia mediante la limitación del Distrito de la capacidad para producir reportes significativos, particularmente en las áreas de finanzas y de presupuesto.

El estado actual de los dos sistemas ERP afecta de manera severa la capacidad del Distrito en las áreas de automatización (flujo de trabajo), la precisión y la rapidez general del Distrito para funcionar dentro de los entornos de hoy en día. La confianza en los procesos impulsados en papel para un distrito escolar de más de 8,000 empleados y 45,000 estudiantes es problemático en cualquier situación. En este caso, sin embargo, en donde la implementación de supervisión requiere una revisión y un análisis de los informes de los conjuntos de datos que van desde el control de posición, nómina y cuentas por pagar hasta el desarrollo y la presentación de presupuestos anuales, los sistemas son simplemente inoperantes. Además de la confianza en los procesos impulsados en papel como mecanismos para los flujos de trabajo para los departamentos internos y transversales, el Distrito se basa por completo en la utilización de hojas de cálculo que van desde el desarrollo de los presupuestos del distrito, análisis financieros y la predicción de la funcionalidad de los tableros de instrumentos para el seguimiento del estado de las solicitudes y acciones dentro de los procesos impulsados en papel. La utilización de las hojas de cálculo para desarrollar y administrar presupuestos, análisis y la conciliación general inyecta inherentemente un grado de error debido al elemento humano al transferir las responsabilidades a los empleados por todo el distrito de mantener protocolos financieros y de cumplimiento en lugar que el sistema mantenga los estándares fiduciarios y de procesamiento para el Distrito.

---

<sup>[1]</sup> Como escribieron los auditores de eficiencia: “En el 2008, TUSD decidió procurar un sistema ERP nuevo para reemplazar su sistema de recursos humanos y finanzas actual ... La decisión de procurar un sistema ERP nuevo fue principalmente para hacer automáticos los procesos manuales del distrito que el sistema anticuado y muy personalizado no podía manejar. Sin embargo, después de implementar los módulos de financiamiento y de adquisición en el 2011, el distrito suspendió la implementación del sistema ERP nuevo y de los módulos restantes. La suspensión fue en gran parte debido a la falta de funcionalidad del sistema, asuntos con los procesos del distrito demasiado complejos, y la falta de supervisión de en la eficacia del proyecto....” “Auditoria de Eficiencia Operativa para el Distrito Escolar Unificado de Tucson,” mayo del 2014, p. 80.

En su reunión del 27 de mayo, 2014, la Mesa Directiva de TUSD aprobó la compra y la implementación de un sistema ERP nuevo por “Infinite Visions” que abarcaría las funciones financieras y de recursos humanos de la manera más eficaz dirigida por las mejores prácticas y el cumplimiento de la industria. El sistema Infinite Visions ERP se utiliza actualmente en el 93 por ciento de los distritos escolares dentro de Arizona junto con implementaciones por todos los Estados Unidos. Está desarrollado específicamente para dar servicio a los distritos escolares, en contraste con los sistemas actuales que fueron desarrollados para dar servicio a empresas corporativas. El sistema ERP Infinite Visions es continuamente mejorado y mantenido por un equipo de desarrolladores de Infinite Visions para cumplir con los cambios mandados por ambas entidades estatales y federales. Esto le permite a Infinite visions mantener el más alto nivel de funcionalidad e integridad de sistemas mientras que proporciona soluciones de más bajo costo disponibles a los distritos hoy en día.

Lo más importante para los propósitos de USP será la función que desempeñe el nuevo ERP en el presupuesto, seguimiento de los gastos y la creación de informes basados en tiempo real a través de los cuales el Juez Especial, el Comité de Implementación, los demandantes y el público podrán ver y entender tanto la manera en que los fondos 910(g) se han presupuestado y la manera como en realidad se están gastando. Además, debido a que los componentes de finanzas del sistema Infinite Visions ERP se comunican con los datos de Recursos Humanos, el nuevo ERP proporcionará mejor análisis y presentación de informes sobre la contratación, separaciones y otros elementos de datos específicamente relevantes a la implementación de USP. Finalmente, como se menciona a continuación en la Sección X, el ERP puede trabajar en conjunto con un nuevo Sistema de Información Estudiantil para hacer de la implementación del requisito de USP de un Sistema de Contabilidad Basado en Evidencia (EBAS) una realidad.

### **3. Creación y Lanzamiento de un Plan de Estudios Alineado**

Uno de los resultados más importantes de los auditores de currículo fue que TUSD carecía de un plan de estudios cohesivo. **Anexo I-3** (Auditoría de Currículo) p. 63-95. Los auditores opinaron que el Distrito carecía de un plan de estudios por escrito adecuado para proporcionar una orientación clara para la enseñanza y el aprendizaje eficaz, por lo que requiere que los maestros extraigan de diversas fuentes para planear la instrucción. El Distrito también carecía de un sistema de administración completa del plan de estudios para asegurar que el Distrito 1) tenga un plan de estudios de calidad *por escrito* que este alineado a las

evaluaciones y estándares; y 2) tenga sistemas para asegurar que los maestros enseñen constantemente el plan de estudios establecido por escrito en el plan de estudios. En un resultado complementario, los auditores recomendaron una revisión del enfoque del Distrito para el desarrollo profesional de maestros relacionado con la implementación del plan de estudios.

Es difícil, por supuesto, buscar la equidad de la calidad y oportunidad educativa sin un enfoque sistemático en todo el distrito al desarrollo y lanzamiento de un plan de estudios. Con ese fin, el distrito dedicó todo el 2013-14 a un agresivo impulso para desarrollar un plan de estudios por escrito alineado a los estándares y adecuado para un lanzamiento sistemático. Primero, desarrolló el Departamento de Currículo e Instrucción encabezado por el Superintendente Asistente Steve Holmes. El departamento de currículo comenzó el proceso del desarrollo del plan de estudios con un énfasis en las materias principales de Inglés, Artes del Lenguaje y Matemáticas, desarrollando mapas del plan de estudios y un ámbito por escrito y la secuencia para asegurar que todos los estudiantes en todas las escuelas—sin importar la raza, etnicidad, estatus ELL, o situación socioeconómica—habrían estado expuestos a enseñanza que refleja un plan de estudios subyacente asignado a estándares coherentes. Las mejoras en la instrucción fueron adaptadas al marco para la enseñanza de Charlotte Danielson (que también subyace el instrumento de evaluación para los maestros del Distrito).

El desarrollo del plan de estudios de calidad alineado no solo fue importante para el Distrito y para sus estudiantes en general, es un pilar del cumplimiento del USP. Es una herramienta importante en la búsqueda para cerrar la brecha entre los estudiantes de color y sus semejantes y de la misma manera es la base del lanzamiento desde las cual las obligaciones específicas del USP para ambos el Currículo Multicolor y el Curso Relevantemente Cultural I sean lanzados y mejorados. El Departamento de Currículo e Instrucción también lanzó un ambicioso calendario para desarrollo profesional. El trabajo del Departamento del Currículo e Instrucción se establece generalmente en materiales presentados en conjunto como **Anexo I-5** (Presentación de Plan de Estudios).

## **II. Retos Particulares en la Abolición a la Segregación en las Escuelas de Tucson**

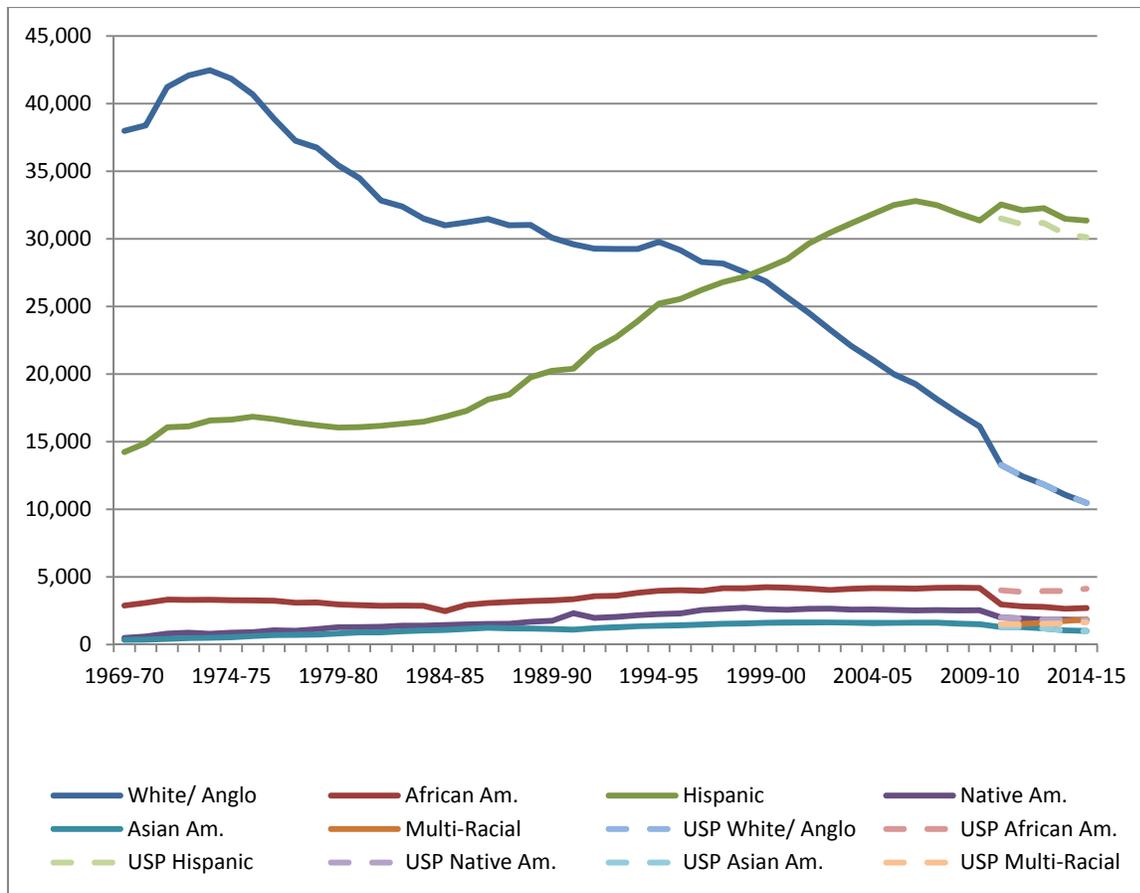
### **A. La Demografía de TUSD a través del tiempo**

A lo largo de su historia, la inscripción en TUSD ha alcanzado dos años de inscripción pico con más de 63,000 estudiantes. La primera ocurrió en el ciclo escolar 1973-74, solo tres años antes de que se firmara la Estipulación del Acuerdo.

Ese año, dos terceras partes (67%) de los estudiantes del Distrito eran blancos, aproximadamente una cuarta parte (26%) eran Hispanos y solamente el cinco por ciento eran Afroamericanos. Después de ese año pico, la inscripción de estudiantes blancos comenzó a declinar rápidamente. Durante los siguientes 11 años, las inscripciones en el Distrito declinaron por más de 10,000 estudiantes, Para 1984-85, la inscripción de estudiantes blancos había declinado justo a un 58 por ciento de todas las inscripciones, mientras que las inscripciones de estudiantes Hispanos habían aumentado para representar casi una tercera parte (32%) de todos los estudiantes. La inscripción Afroamericana se mantuvo constante al cinco por ciento.

En 1985-86, la inscripción comenzó a crecer otra vez a medida que el número de estudiantes Hispanos aumentó y el número de estudiantes blancos se mantuvo constante. Durante los siguientes 13 años, se aceleró el crecimiento de estudiantes Hispanos. Para 1997-98, la inscripción del Distrito había roto una vez más la barrera de 63,000- estudiantes, y la inscripción de estudiantes Hispanos había aumentado a un 42 por ciento, casi igualando la proporción de estudiantes blancos (45 por ciento). La inscripción de Afroamericanos había aumentado ligeramente, a un siete por ciento de la inscripción total. El siguiente ciclo escolar, la inscripción comenzó a declinar una vez más cuando las escuelas chárter, las cuales abrieron sus puertas por primera vez en 1995, comenzaron un crecimiento rápido.

*Tabla 1. Inscripción Anual por Etnicidad: 1969-70 a 2014-15*



Durante los siguientes nueve años, la inscripción en el Distrito declinó ligeramente a medida que el número de estudiantes Hispánicos continuó aumentando, y la inscripción de estudiantes blancos reanudó una tasa de disminución similar a la observada en años anteriores a 1984-85. Luego en, 2007-08, la recesión nacional le dió una sorpresa a las escuelas públicas de Arizona, y TUSD comenzó a experimentar una precipitación anual de declive desde ese punto en adelante.

Durante los últimos ocho años, las inscripciones del Distrito han declinado por más de 11,000 estudiantes, y el cambio demográfico que comenzó hace 40 años continuó creciendo. Los estudiantes blancos ahora representan un porcentaje menor de la inscripción de TUSD (21 por ciento) que los estudiantes Hispánicos cuando la demanda Mendoza se unió al caso a mediados de 1970 (26 por ciento en 1973-74). Los estudiantes hispanos hoy representan a casi dos terceras partes (64 por ciento) de toda la población estudiantil.

Los datos sugieren que aun si la inscripción estudiantil se mantiene o aumenta, el desglose racial y étnico general del cuerpo estudiantil es probable que continúe cambiando a ritmo acelerado. La Ciudad de Tucson y el Condado Pima en

conjunto están creciendo constantemente más Latinos cada año. La población estudiantil del Distrito es en medida más Latina en los grados menores que a nivel de secundaria. Por ejemplo, en 2013-14, la representación de los estudiantes blancos era del 33% de la generación que salía al graduarse en el 2014 pero solamente el 20% de los estudiantes de kínder ingresantes (generación TUSD de 2026). Estas cifras sin congruencia de estudiantes graduados de salida /estudiantes de kínder ingresantes ilustran la manera que los cambios demográficos de la comunidad de Tucson están afectando la diversidad de las escuelas de TUSD. A medida que los estudiantes Hispánicos reemplazan a los estudiantes Anglosajones en cada generación sucesiva, el Distrito puede esperar que la inscripción de los estudiantes blancos continúe disminuyendo a una tasa de aproximadamente un 1% al año, en el futuro previsible. A medida que esos estudiantes de la escuela primaria continúan creciendo a través del sistema, la composición racial y étnica cambiará por consiguiente.

La realidad práctica puede ser que simplemente no hay suficientes estudiantes que no sean Hispánicos para cerrar esta brecha basado en los estándares raciales de concentración de hoy en dentro del USP. Por otra parte, así como se analiza más adelante, lo significativo de la exactitud de las estadísticas acerca de la concentración racial en el Distrito están comprometidas por la manera en la que los estudiantes se identificaron por raza y etnicidad dentro de la ley. Así los datos desencadenan dos preguntas: 1) es el 70% del umbral de las medidas razonables dadas las tendencias demográficas; y 2) ¿Se están identificando de manera justa en términos de raza y etnicidad?

Además del cambio total en la composición racial y étnica del Distrito, la división geográfica de Tucson entre Hispánicos y otros grupos de estudiantes presenta un obstáculo práctico. En cuanto a la inscripción de los estudiantes, el porcentaje más alto de concentraciones raciales de estudiantes Hispánicos se encuentra abrumadoramente al sur y al oeste. Ver por ejemplo, Anexo II-1 (Estudio de Límites de Economía Aplicada).

En la práctica, la división geográfica de este al oeste significa la creación de un movimiento significativo en la composición racial de las escuelas. Por ejemplo, para que los estudiantes de la Escuela Secundaria Cholla (79% Hispánicos) asistan a una escuela integrada, la opción más cercana es la Escuela Secundaria Catalina que implica atravesar la ciudad en viajes por las superficies de las calles. Los estudiantes de la Escuela Intermedia Pistor que buscan estudiar en una escuela intermedia integrada tendrían que viajar 13 millas atravesando la ciudad a la Escuela Intermedia Vail.

Muchas de las escuelas en el lado oeste racialmente concentradas están actualmente a su capacidad o sobrepasadas de capacidad,<sup>4</sup> mientras que es más probable que las escuelas del lado este estén por debajo de su capacidad. Mientras tanto, el Distrito continúa con inscripciones en aumento en el lado oeste. **Anexo II-1, (Estudio de Límites de Economía Aplicada)** Análisis de Demografía y de Inscripción del Distrito Escolar Unificado de Tucson, Mapa del Informe Final 4. Sin llevar a cabo el gran proyecto de construcción que requiere un bono o una anulación, es muy probable que el problema de capacidad de las escuelas del lado oeste como en la Escuela Secundaria Cholla y en la Escuela Intermedia Pistor crezca. Eso significa que extender la movilidad de los estudiantes a través de distrito es una medida importante para la abolición a la segregación de las escuelas, la carga de trasladarse correrá de manera desproporcionada a cargo de los estudiantes de TUSD en el lado oeste fuertemente Latino.

## **B. ¿Cuándo llega el fin de la segregación a las escuelas?**

En el momento que este caso fue presentado en 1974, la población de 63,000 estudiantes del Distrito era aproximadamente una tercera parte minoría y una cuarta parte hispana. Para cuando las partes negociaban el USP en el año 2011, la población estudiantil se reducía y la relación racial/étnica casi se había invertido. Los 51,000 estudiantes del Distrito eran aproximadamente tres cuartas partes minoría y dos terceras partes Hispanos. La población Afroamericana del Distrito se ha mantenido relativamente constante alrededor de seis a siete por ciento.

Los límites establecidos en el Plan de Estatus Unitario actualmente definen a las escuelas “racialmente concentradas” e “integradas” utilizando la siguiente formula:

*Racialmente Concentrada:* Cualquier escuela en la cual algún grupo racial o étnico excede un 70% de la población estudiantil.

---

<sup>4</sup> Ambas escuelas secundarias que están más cerca – Escuelas Secundaria Tucson Magnet y Escuela Secundaria Pueblo Magnet – están racialmente concentradas.

<sup>5</sup> Las Escuelas Primarias Grijalva y Vesey, la Escuela Intermedia Pistor, Roskruge K-8, Escuela Secundaria Cholla, y Escuela Secundaria Tucson están todas a más del 100% de su capacidad, están racialmente concentradas, y están ubicadas en el lado oeste de esta división informal.

*Integrada:* Cualquier escuela en la cual ningún grupo racial o étnico es el 15% mayor o menor que el promedio general para el mismo grupo racial/étnico en el Distrito en el nivel de grado correspondiente (primaria, K-8, escuela intermedia o secundaria) y donde ningún grupo racial o étnico supera más del 70% de la población estudiantil.

USP §II(B). Curiosamente, el USP en ninguna parte define “abolición a la segregación”, aunque el diría que cae dentro de las dos definiciones antes mencionadas<sup>5</sup>. El Distrito tiene un número de escuelas que no caen dentro de las definiciones anteriores, pero que parecen ejemplificar el espíritu de la abolición a la segregación. Por ejemplo:

<b>Escuela</b>	<b>Blancos</b>	<b>Afroamericanos</b>	<b>Hispanos</b>
Secundaria Santa Rita	42%	10%	38%
Primaria Wheeler	35%	10%	47%
Primaria Marshall	39%	6%	48%
Intermedia Doolen	29%	11%	46%
Primaria Steele	36%	9%	44%
Primaria Henry	50%	6%	37%
Intermedia Magee	47%	7%	37%

<sup>10</sup> Como se notó en el Informe Anual del año pasado, el USP adoptó el estándar de la Corte Suprema para la abolición a la segregación que se requiere para el estatus unitario. Ver USP § I.C.I. TUSD debe cumplir con tres obligaciones para poder satisfacer ese estándar: (1) cumplir por completo de manera satisfactoria con los decretos de abolición a la segregación de la corte durante un período razonable de tiempo; (2) eliminar los vestigios de la segregación de derecho previa en la medida de lo posible; y (3) demostrar un compromiso de buena fe para el conjunto de decretos de la corte y a las disposiciones aplicables de la ley y de la Constitución. *Freeman v. Pitts*, 503 U.S. 467, 491-92 (1992); *Bd. of Educ. of Oklahoma City Pub. Sch., Indep. Sch. Dist. No. 89 v. Dowell*, 498 U.S. 237, 248-50 (1991). El deber afirmativo de abolir la segregación es una responsabilidad continua, finalizando solamente cuando un distrito escolar se declara unitario, y “parte del derecho afirmativo. . . es la obligación de no tomar ninguna acción que pueda impedir el proceso de dejar de establecer el sistema dual y sus efectos.” *Dayton Bd. of Educ. v. Brinkman*, 443 U.S. 526, 537-38 (1979).

Mientras tanto, para las escuelas que son racialmente concentradas, el cambio demográfico significativo puede ser difícil de alcanzar. Por ejemplo, la Escuela Secundaria Cholla es racialmente concentrada (79% Hispanos) y las instalaciones están a capacidad con una inscripción total de aproximadamente 1600 estudiantes. Sería necesaria una combinación importante de éxodo de estudiantes latinos, combinada con una inscripción cada vez mayor de estudiantes blancos, afroamericanos, asiáticos o americanos nativos, para que la escuela no estuviera racialmente concentrada. Mientras tanto, por supuesto los estudiantes que dejen la escuela secundaria Cholla solo contribuirían a la concentración racial si se inscriben en la escuela secundaria Pueblo o Tucson, y la salida de un alto número de estudiantes no hispanos de otras Escuelas Secundarias del Distrito pudiera inclinar la balanza en la escuela a la que son enviados. Aunque los esfuerzos para el reclutamiento de estudiantes ya están en marcha para captar a aquellos que tal vez elijan las ofertas de las escuelas chárter, privadas o fuera del distrito, las realidades demográficas siguieren que los cambios demográficos importantes pueden resultar difíciles de alcanzar.

### **C. ¿Cómo Categorizamos al Estudiante por Raza/Etnicidad?**

En 1997, el “Office of Management and Budget” publicó los nuevos estándares para las agencias federales sobre la recopilación de datos raciales y étnicos. El Departamento equilibró cuidadosamente las necesidades para recopilar datos completos y precisos en el desempeño de sus responsabilidades con la necesidad de minimizar la carga tanto como sea posible. Revisando los estándares de la recopilación de datos que han estado en vigor desde 1977, el modelo nuevo permite al encuestado que auto identifique su etnicidad, así como seleccionar más de una asignación racial. Esos estándares federales requieren el uso de una pregunta en dos partes, enfocándose primero en la *etnicidad* y después en la *raza*.

Comenzando en el ciclo escolar 2010-11, se les requirió a los distritos escolares que comenzaran a usar los estándares nuevos. Bajo ese formato, cada estudiante individual se reporta en exactamente una de las siguientes siete categorías:

1. *Hispano/Latino de cualquier raza*

**Solamente para las personas que no son Hispanos/Latinos:**

2. *Indios Americanos o Nativos de Alaska*

3. Asiáticos
4. Negros o Afroamericanos
5. Hawaianos Nativos u Otros Isleños del Pacífico
6. Blancos
7. Dos o más razas

*Las personas incluidas en Hispanos/Latinos **no serán** incluidas en ninguna otra categoría para propósitos de los informes. Esto asegura que cuando los datos de evaluación se desglosen, los valores de evaluación para los estudiantes Hispanos/Latinos no serán incluidos en la lista con cualquier otro grupo rac.*

TUSD adoptó estas mismas reglas estándares de información federales, con un pequeño ajuste en la nomenclatura.<sup>6</sup>Bajo estas reglas, un estudiante que se identifica *étnicamente* como Hispano se categoriza como Hispano, punto. Solamente aquellos que se identifican como no-Hispanos continúan y especifican una identificación racial (incluyendo multirracial).

En la primavera de 2012, los representantes de Fisher objetaron que las reglas estandar para informar subestimaban el número de estudiantes Afroamericanos en el Distrito. La *Tabla 2* ilustra la dificultad en la transición de un sistema de colección de datos a otro, y muestra la razón por la que los representantes de Fisher tuvieron una preocupación razonable. Se les pidió a todos los estudiantes de TUSD que contestaran la pregunta nueva de raza/etnicidad de dos partes a principios del ciclo escolar 2010-11. Por consiguiente, todos los estudiantes que continuaban tuvieron dos conjuntos de datos raciales/étnicos únicos que se podían comparar. Comparando sus respuestas previas a la pregunta única de raza/etnicidad con las respuestas a la nueva pregunta de dos partes así como se reportó bajo las reglas Federales estándar muestra que más de 1,000 estudiantes que se habían

---

<sup>6</sup> TUSD hizo una variación para los estudiantes que solamente marcan “Hawaiianos Nativos u Otros Isleños del Pacífico.” Dado que estos estudiantes se habían auto reportado como “Asiático”, “Ellos permaneces incluidos en el grupo de informe “Asiático”. TUSD continuó utilizando los siguiente nombres para grupos raciales/étnicos: Blanco/Anglosajón, Afroamericano, Hispano, Americano Nativo, y Americano Asiático. El Distrito también adoptó el término “Multirracial” en vez de “Dos o más Razas” para los estudiantes no hispanos que marcan más de una raza.

identificado previamente como Afroamericanos ahora se contaban como Hispanos (468) o como Multirraciales (554).

**Tabla 2. Inscripcion Total en el Distrito por Etnicidad – Ciclo Escolar 2010-11**

Pregunta Antigua vs. Pregunta Nueva de Dos Partes (Informe Estandar Federal )

Pregunta Única	Ciclo Escolar 2010-11 – Nueva Pregunta de Dos Partes con Informe Federal							
	Blanco/Anglo	Afroamericano	Hispano	Americano Nativo	Asiático Americano	Multirracia	Total	% del Total
Blanco/Anglo	12,154	24	1,422	18	52	476	14,146	26%
Afroamericano	14	2,665	468	3	4	554	3,708	7%
Hispano	247	32	27,831	72	13	23	28,218	53%
Americano Nativo	9	4	404	1,749	5	107	2,278	4%
Asiático Americano	17	1	100	2	1,089	193	1,402	3%
No Hay Respuesta – Estudiante Nuevo	842	242	2,325	163	130	147	3,849	7%
Total	13,283	2,968	32,550	2,007	1,293	1,500	53,601	100%
% del Total	25%	6%	61%	4%	2%	3%	100%	

Los datos apoyaban las objeciones de los demandantes Fisher: los estudiantes que de otra manera se hubieran identificado como Afroamericanos se estaban reportando como “Hispanos” debido a la categorización de defecto que

ocurre cuando un estudiante se identifica étnicamente como Hispano/Latino. Las partes llegaron a un acuerdo de usar el estándar para informar racial/étnico modificado para propósitos del USP.

El Distrito acordó los dos cambios designados a asegurar que aquellos estudiantes que se consideran principalmente Afroamericanos sean identificados como tales. Primero, se agregó una tercera pregunta a la forma de inscripción que le pregunta a los encuestados que reportan su etnicidad como Hispanos y su raza como negros, que indiquen si se identifican principalmente negros, hispanos o ambos. Para propósitos de los informes del USP, Los estudiantes Hispanos/negros que se identifican principalmente como negros se cuentan como Afroamericanos. Los estudiantes Hispanos/negros que se identifican principalmente como Hispanos se cuentan como hispanos. Los estudiantes Hispanos/negros que se identifican como ambos se cuentan como multirraciales}. Además, el Distrito también acordó a contar a los estudiantes que no sean Hispanos que marcan “negro” y una o más razas, como Afroamericanos para propósitos del USP. Aunque el Distrito continua informando oficialmente la demografía estudiantil de acuerdo con los estándares federales/ADE para casi todos los propósitos, este ajuste a la recopilación de datos ha proporcionado una oportunidad crítica para la población Afroamericana del Distrito para ser contada con mayor exactitud. Los datos recopilados de la manera antes descrita se utilizan para todos los propósitos del USP.

En el 2013, la pregunta acerca de la identificación raza/etnicidad surgió otra vez. En particular, para algunas escuelas populares magnet con un exceso de solicitudes, racialmente concentradas , algunos padres se quejaron a que sus hijos multirraciales se les estaban clasificando indebidamente como “Hispanos” <sup>7</sup> y temían que los ponían en desventaja en el proceso de solicitud/lotería. Aún así otros se quejaron que sus escuelas no eran tan homogéneas como algunos afirmaban. <sup>8</sup> La

---

<sup>7</sup> Por ejemplo, algunos de los estudiantes Americanos Nativos en el Distrito (en particular Pascua Yaqui) se identifican étnicamente como Hispanos y racialmente como American Nativos. Estos estudiantes se “pierden” demográficamente debido a que el sistema de informes los identifica solamente como “Hispanos”. El grado en el que los niños Americanos Nativos están subestimados por el sistema actual es imposible de cuantificar.

<sup>8</sup> Algunos acusan que ciertas escuelas magnet racialmente concentradas estaban tan lejos dl estándar de “integración” en el USP que su estatus magnet debería ser eliminado a favor de programas que tengan una mayor probabilidad estadística de alcanzar el estatus integrado. Los que apoyan a esas escuelas (tales como las escuelas primarias Davis y Carillo) objetaron que el sistema para informar la raza/etnicidad identificaba de más a los estudiantes de raza mixta como “Hispanos” y por lo tanto exageraba el grado de concentración racial en esas escuelas.

pregunta, entonces, es si los informes demográficos del USP deben ser revisados con respecto a los otros grupos de la misma manera que se hizo para los estudiantes Afroamericanos.

En un esfuerzo para recopilar datos en los cuales se pueda trabajar con las partes y el Magistrado Especial para evaluar el reto de identificar a los estudiantes con precisión, en la primavera del 2014, el Distrito le hizo más cambios a su formulario de inscripción. La llamada “tercera pregunta” se revisó para permitir a los estudiantes (no solamente a los estudiantes Hispanos/negros) reportar una identidad *principal* racial/étnica o que se auto identificaran como multirracial. **Anexo II-28** (Formulario de Inscripción de TUSD). El Distrito está actualmente analizando las respuestas de esta nueva tercer pregunta para determinar si los datos fueron informativos al Plan de Estatus Unitario. Sin embargo, por nuestro acuerdo con el Magistrado Especial y con los representantes Fisher, TUSD continua utilizando solamente las respuestas de los estudiantes Hispanos/negros para propósitos de informes de USP.

El riesgo de que las pautas federales de la presentación de informes sobre la raza y etnicidad pueden estar inclinando la demografía estadística de los estudiantes de TUSD justifica la revisión basada en datos. Combinado con el crecimiento rápido de la base de estudiantes Hispanos dentro del Distrito generalmente, cualquier captura de datos realmente errónea de estudiantes multirraciales que se identifican principalmente como no Hispanos pudiera hacer mucho más difícil evaluar el éxito de los esfuerzos del Distrito para dar fin a la segregación en las escuelas racialmente concentradas. TUSD espera que estos datos estarán disponibles para su análisis en la primavera del 2015.

### **III. Implementación del USP y Trabajo de Cumplimiento: Una Visión General del Ciclo Escolar 2013-14**

#### **A. El Desarrollo de Planes de Acción**

Como un punto de inicio para guiar los esfuerzos de buena fe del Distrito en conexión con cada uno de los factores *Verdes*, el USP requiere el desarrollo de planes y/o programas específicos. Los “Planes de Acción” a su vez proporcionan las rutas del camino para la actividad de cumplimiento específica del Distrito. Por ejemplo, el USP requiere que el Distrito desarrolle un Plan para Maestros en sus Primer Año, y el USP esboza los componentes específicos que se deben de incluir dentro del plan.

A medida que el Distrito desarrolle sus Planes de Acción, se comprometió a un proceso de colaboración que incluía solicitar las aportaciones y comentarios, incluyendo objeciones, de los demandantes y del Magistrado Especial a medida que

se desarrollaban los planes. El proceso para el desarrollo del plan de acción típicamente comenzaba con 1-3 meses de personal investigando, analizando las mejores prácticas, evaluando las capacidades y necesidades del Distrito, y la redacción de la propuesta del plan. El personal examinó los borradores de los planes través de varias partes interesadas (liderazgo escolar, departamentos relevantes, liderazgo del Distrito y grupos de enfoque). En muchas circunstancias, el personal del Distrito contactó a expertos a nivel nacional y/o a consultores para proporcionar objetividad al proceso de desarrollo, y para aprovechar la habilidad, conocimiento y experiencia de otros quienes han trabajado en sus campos pertinentes.

Después de completar la revisión interna, típicamente se presentaría un borrador del plan al Magistrado Especial y a los demandantes para un período de revisión de 30 días y retroalimentación. Después de responder a la petición de información y de analizar la retroalimentación, el personal incorporó las sugerencias, reviso el lenguaje, y/o alteró las estrategias clave. Con frecuencia, el personal se reunió en persona o por medio de teleconferencia con el Magistrado Especial y con los Demandantes para hablar de asuntos complejos, y para trabajar juntos para resolver diferencias. En muchos casos, esta revisión y análisis colectivo resultó en la extensión de fechas límite por mutuo acuerdo de las partes. En ocasiones en un esfuerzo por evitar someter los conflictos a la corte, las fechas límite fueron extendidas para un mayor intercambio de información entre las partes.

Durante el curso del ciclo escolar 2013-14, el Distrito desarrolló y finalizó un número de planes de acción, incluyendo:

- Plan de Reducción de Personal
- Plan para Maestros Durante su Primer Año
- Plan de Apoyo para Maestros de bajo rendimiento/luchando
- Proceso de Admisión para Escuelas con Exceso de Solicitudes
- Proceso de Admisión para La Escuela Secundaria University
- Índice de las Condiciones de las Instalaciones
- Índice de las Condiciones de la Tecnología
- Plan de Acceso Equitativo Extracurricular
- Plan de Lideres Aspirantes/ Academia de Preparación de Liderazgo
- Plan Magnet 2013-15
- Plan de Mejoramiento en la Lectura MASS

El Distrito también finalizó muchos otros Planes de Acción aunque siguen pendientes las controversias sobre algunas disposiciones por resolverse ya sea por el Magistrado Especial o por la Corte. Aún para estos planes, la mayoría de las estrategias y actividades propuestas descritas en este documento no están sujetas a ninguna objeción y ya están en marcha:

- Plan Integral de Límites
- Acceso ALE y Plan de Reclutamiento
- Plan Integral Magnet
- Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención (empleados)
- Plan de Mercadeo y Difusión (estudiantes)
- Plan de Deserción y Retención

Quedan dos planes principales por crear: Un plan de tecnología de varios años y un plan de Instalaciones de varios años.

## **B. Plan de Proceso de Implementación**

Además de los Planes de Acción antes descritos anteriormente, el Magistrado Especial ha solicitado al Distrito crear documentos que las partes llaman “Planes de Implementación.” Un Plan de Implementación describe los detalles de las actividades que el personal de TUSD llevará a cabo para implementar y ejecutar el Plan de Acción. Aun para muchas de esas áreas en las que no se requiere un Plan de por el lenguaje sencillo del USP, el Distrito está desarrollando la implementación de Planes en los cuales esbozará cada actividad principal del USP: la(s) persona(s) responsables, el objetivo principal del trabajo, los interesados clave del proyecto, las fechas principales para los informes, los posibles obstáculos, y etapas y plazos clave.

En el invierno de 2013-14, el personal del Distrito trabajó con el Magistrado Especial para desarrollar un conjunto estándar de información para cada actividad. Esta información después fue presentada al Magistrado Especial y a los Demandantes en el USP 2. **Anexo I-6** (informes USP de Estatus de TUSD) incluye copias de USR 1 (Julio 2013) y del USR 2 (Febrero 2014). Basado en la información en el USR 2, el Magistrado Especial desarrolló una “Adenda de Implementación” la cual se usó para transmitir el estatus de implementación, y otra información clave, a la corte y al público para las actividades individuales del USP, el ciclo escolar 2014-15, el Distrito sigue estos planes de implementación para implementar actividades de USP, y el Magistrado Especial y el comité de implementación están usando la información proporcionada en los planes para marcar el punto de referencia de progreso y supervisar los esfuerzos de buena voluntad del Distrito.

### **C. FERPA y Datos de Informes del USP – Un Reto Continuo**

Los programas y proyectos asociados con la implementación del USP son evaluados en varios niveles, pero principalmente por análisis de datos: Dichos datos pueden incluir inscripción, logros, disciplina, o estatus ELL, todos desglosados de manera que pueda ayudar a que el análisis sea significativo bajo el USP. Como lo discutimos en el informe anual del año pasado, la Ley federal de Derechos Educativos de la Familia (“FERPA”) prohíbe la divulgación de documentos de educación de los estudiantes que puede ser identificada personalmente (20 U.S.C. § 1232g; 34 CFR Parte 99). A su vez, los tribunales y los organismos reguladores han tomado un amplio enfoque para determinar que tipo de revelaciones infringen FERPA, aun cuando dichas revelaciones son en tablas datos desglosados sin ningún nombre de estudiantes. El USP específicamente nota que todos los datos para los informes están sujetos a las limitaciones contenidas en FERPA. *USP §I(D)(9)*.

Sin embargo, como se discute en el Informe Anual del Distrito para 2012-13, los datos desglosados pueden, si no se manejan cuidadosamente, resultar en la liberación de información confidencial atribuible a algún estudiante en particular o a un pequeño subconjunto de estudiantes. Este año, el Distrito ha redactado ciertos datos desglosados en los cuales celdas individuales tienen un valor de N menos de 10. TSUD entiende que dicha redacción ha sido la causa de frustración para los demandantes y para el Juez Especial. El Distrito está haciendo su mejor esfuerzo para equilibrar los intereses contrapuestos de la transparencia de la abolición a la segregación y la privacidad de los estudiantes que se incorporan en el USP y en FERPA, respectivamente.

En junio de 2014, el Distrito recibió una carta del Departamento de Educación de Arizona (ADE). En esa carta, ADE objetó el uso de divulgación pública por el Distrito de los resultados asociados con AIMS y con el programa de Arizona “Avanzando con la Lectura” requisito para la promoción más allá del tercer grado. En respuesta a una investigación del periódico, el Distrito (a igual que muchos otros distritos en todo el estado) compartió resultados, desglosados por escuela. El reporte mostró que 42 de los estudiantes de tercer grado de TUSD en 26 escuelas primarias (desde 1 a 4 estudiantes por escuela) estaban en riesgo de retención debido a la nueva ley.

TUSD fue uno de muchos distritos escolares que recibió una carta de investigación del Departamento de Educación de Arizona afirmando que la divulgación infringía FERPA. En particular, ADE se preocupaba que el Distrito había desglosado por debajo del tamaño N-de 10 y acusaba que ese desglose podría, si se combina con otra información disponible públicamente, constituir la liberación de

datos estudiantiles inidentificables. **Anexo I-7** (Carta del Departamento de Educación de Arizona).

Basado en las pautas establecidas en esta área, el Distrito ha sido obligado a retractar información de ciertas tablas de datos que por lo contrario el USP requiere que se mantengan para informar. Sin embargo, el Distrito ha desglosado y retenido toda esta información, y puede ser revisada a petición del Magistrado Especial y de su Comité de Implementación, o *por cámara* por el tribunal. El Distrito ha elegido el umbral “ $N < 10$ ”<sup>9</sup> en un esfuerzo por equilibrar dos obligaciones legales competidoras: la que impone el lenguaje sencillo del USP y la que esperan los reguladores asignados al cumplimiento de FERPA. Desafortunadamente, la necesidad de retracción bajo FERPA puede, en ciertas circunstancias, obscurecer los pasos graduales hacia el progreso en ciertas categorías, particularmente en relación a los beneficios de los estudiantes Afroamericanos, quienes son un segmento proporcionalmente pequeño de la población en la mayoría de las escuelas.

#### **IV. El Propósito y Estructura de Este Informe Anual**

El propósito principal de este informe anual 2013-14 es establecer la implementación, el cumplimiento y las actividades de supervisión que el Distrito emprendió desde el 1 de julio, 2013 hasta el 30 de junio, 2014 dentro del Plan de Estatus Unitario. Este informe también presenta datos e información que reflejan los resultados de dichas actividades de ese ciclo escolar. Además de reflejar la buena fe del Distrito en sus esfuerzos de cumplimiento del último año fiscal, la información y datos contenidos en este informe se usarán para poner metas y expectativas para el ciclo escolar actual y años futuros, para alinear y calibrar actividades de financiamiento y de implementación para asegurar el cumplimiento completo con el USP, y para proporcionar transparencia y responsabilidad completa a la Corte y al público.

El USP se organizó en trece secciones, diez de las cuales están sujetas a los requisitos de supervisión e informes continuos. Las secciones II hasta la X de este informe describen una estructura de actividades de amplio rango que el Distrito ha emprendido de conformidad con la Orden en las áreas de: asignación de estudiantes, transportación, contratación y retención de maestros y administradores, programación educativa, disciplina estudiantil, participación de familias y

---

<sup>9</sup> Este umbral es congruente con el aplicado por el Departamento de Educación de Arizona y también ha recibido la aprobación del Departamento de Justicia de los Estados Unidos en conexión con las discusiones entre las partes acerca de la necesidad de redacción.

comunidad, actividades extracurriculares, instalaciones/tecnología, y responsabilidad/transparencia. Al final de cada sección USP se establecen los requisitos de informes de datos y documentos. Aquí cada sección termina con una sección de informe correspondiente tomando nota de los datos e información proporcionada en conexión con esos requisitos, con referencias a los anexos correspondientes.

## ASIGNACIÓN DE ESTUDIANTES (USP § II)

### I. Introducción: Abolición a la Segregación por medio de Estrategias de Asignación de Estudiantes en la Época de “Opción de Escuelas”

El USP ordena que los “estudiantes de todos orígenes raciales y étnicos tendrán la oportunidad de asistir a una escuela integrada.” USP § II(A)(1). Para lograr esta meta, el Distrito “deberá usar cuatro estrategias”: revisión y ajuste de los límites de asistencia; acoplamiento y agrupación de escuelas; escuelas y programas magnet; y un proceso de solicitud para mejorar la integración bajo la inscripción abierta. *Id.* Como se nota en el Informe Anual del año pasado, hasta que se alcance un estatus unitario, el Distrito deberá continuar esforzándose para “la abolición a la segregación del distrito para extender en la medida de lo posible, y “por lo menos,” el Distrito tiene la obligación de no exacerbar el desequilibrio racial causado por los cambios demográficos.” *Fisher v. Tucson Unified School District*, 652 F.3d 1131, 1135 (9th Cir. Ariz. 2011). Sin embargo, hay dos factores que limitan los tipos de cambios demográficos que son probables utilizando métodos de asignación de estudiantes tradicionales. El primero es el mandato legal de inscripción abierta, y el segundo es la proliferación de las escuelas chárter. Estos dos factores aseguran que los estudiantes no se pueden mover de escuela a escuela simplemente con el cambio de límites.

La ley estatal de Arizona permite que los estudiantes soliciten admisión a cualquier escuela pública, basado en el espacio del salón de clases disponible. A.R.S. § 15-816.01. Establecido en 1995, la ley Escolar de Inscripción Abierta no solamente permite este tipo de traslados entre distritos y dentro del distrito sin importar los límites de asistencia, ordena que los Distritos proporcionen un mecanismo para que los estudiantes sean admitidos, si el espacio lo permite, a cualquier escuela pública de su elección.

En 1994, el estado de Arizona estableció las escuelas chárter como “escuelas públicas que sirven como alternativas a las escuelas públicas tradicionales.” *Ley de Escuelas Chárter de Arizona*, ARS § 15-181.

Aproximadamente 11.7 por ciento de los estudiantes de las escuelas públicas de Arizona asistieron a escuelas chárter a partir de 2011. De los 124,836 estudiantes inscritos en escuelas chárter ese año, el 80 por ciento estaban inscritos en una escuela chárter en el Condado Maricopa (66%) o en el Condado Pima (14%). La tasa de asistencia de las escuelas chárter ha tenido un efecto en las escuelas por todo

Arizona desde que comenzaron a abrir en 1995. Comenzando ese año, el crecimiento de inscripción de TUSD comenzó a disminuir. Entre los años de inscripción pico de 1998 y 2007, las inscripciones en el Distrito permanecieron estables o disminuyeron ligeramente cada año. Pero, al intensificarse la recesión del 2008, la inscripción de TUSD comenzó a disminuir rápidamente. Esta disminución rápida no fue específica a TUSD. Las inscripciones de las escuelas públicas en Mesa disminuyeron en tasas similares a las de TUSD entre el 2008 y 2011. En ese período de cuatro años, las inscripciones totales en las escuelas públicas de Arizona disminuyeron por un 1.6 por ciento.

Como resultado de la amplia función de la opción de escuelas en Arizona, TUSD—al igual que muchos distritos escolares establecidos—ha experimentado una disminución en la inscripción. Una gran parte de la disminución ha sido relacionada directamente a la elección de las escuelas chárter por los estudiantes sobre las escuelas de distrito tradicionales. Para agravar esto, las escuelas chárter atraen a un número desproporcionado de estudiantes Blancos. Dentro de los límites del Distrito, la población con edad para asistir a la escuela en el 2010 era 30% Blanca y 57% Hispana. Las escuelas chárter el mismo año y en la misma área tenían un 40% de estudiantes Blancos y 42% de estudiantes Hispanos mientras que en TUSD las escuelas tenían un 25% de estudiantes Blancos y 60% de estudiantes Hispanos. **Anexo II-2 (Presentación Visual PowerPoint a la Mesa Directiva, 25 de marzo, 2014).** Además, en el lado este de Tucson, los estudiantes han dejado las escuelas de TUSD para inscribirse en distritos adyacentes, como Tanque Verde y Catalina Foothills.

Contra ese desafiante contexto legal, los estudiantes no se pueden cambiar de un lado a otro para propósitos de abolición a la segregación por el sólo cambio de los límites de asistencia, si no que deben tener un deseo afirmativo para asistir a una escuela o programa en el cual su asistencia pueda influir la abolición a la segregación. Aquellos que no son admitidos a los programas que desean pueden dejar a TUSD por completo a favor de una escuela chárter o un distrito escolar adyacente. Las decisiones acerca de los cambios de límites, programas magnet y las políticas de admisión restrictivas deben tomar en cuenta estos factores.

## **II. Asignación de Estudiantes Implementación y Cumplimiento: CE 2013-14**

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito realizó grandes y varias iniciativas bajo el plan de Estatus Unitario en el área de la asignación de estudiantes. Estas incluían:

- A. Contratación/designación de personal adecuado;
- B. Realizar una gran revisión de los límites;
- C. Desarrollo de un Plan Integral Magnet;
- D. Simplificar el proceso de solicitud y hacerlo más accesible para las familias;
- E. Crear un proceso de lotería que permita el uso de la raza/etnicidad de los solicitantes fuera del vecindario como factor de admisión; y
- F. Crear un programa de capacitación profesional para informar al personal relevante de las estipulaciones del USP y del proceso de admisión.

Como se notó previamente. Mejorar la integración a través del proceso de asignación de estudiantes en Arizona se hace mucho más difícil con la ley estatal de Inscripción Abierta (A.R.S. § 15-816.01), la cual permite a los estudiantes que soliciten admisión a cualquier escuela pública, basado en la disponibilidad de espacio en el salón de clases. Esencialmente, mientras que haya espacio en una escuela, los estudiantes deben ser admitidos a esa escuela si lo solicitan. En consecuencia, los procesos de admisión y los cambios de límites son más efectivos donde la escuela afectada está o sobrepasa su capacidad, “con exceso de solicitudes”.

A continuación se destaca el trabajo en estas áreas.

#### **A. Contratación/Designación de Personal para Asignación de Estudiantes**

El plan de Estatus Unitario ordena que el Distrito contrate o designe a personal específico para apoyar el trabajo en el área de la asignación de estudiantes. Específicamente, el USP §II(C) requiere la contratación o designación de un Director de Asignación de Estudiantes y un Director de Estrategia y Operaciones Magnet y el personal de apoyo adecuado para los programas magnet del Distrito.

En 2013-14, Noreen Wiedenfeld sirvió como Directora de Servicios Escolares para la Comunidad (vuelto a titular como “Director de Colocación Escolar y Difusión a la Comunidad”). En esa capacidad, ella estuvo designada y sirvió como Directora de Asignación de Estudiantes durante la primera parte del año. El Distrito investigó otros distritos escolares en todo el país, encontró varios distritos que combinaban las funciones de planeación y la asignación de estudiantes en un solo director y asignó a Bryant Nodine como director de Asignación de Estudiantes por el resto del año. Las descripciones adecuadas de los trabajos que contienen las explicaciones de las responsabilidades de cada uno de estos puestos, nombres de las

personas asignadas a los puestos, y sus credenciales se adjuntan en el **Anexo II-3 (Lista de Designados y Descripciones de sus Trabajos)**.

Además, el Distrito agregó un número de coordinadores magnet para ayudar a facilitar el trabajo de los programas magnet bajo el USP. *Ver USP §II(C) (2)* (requisitos para el Distrito de contratación de individuos para asistir en la implementación y operación efectiva de las escuelas magnet). Primero, se contrataron Adelle McNiece y Laurie Westfall como Coordinadoras Principales de Programas en junio de 2013. Se contrataron o designaron coordinadores Magnet en la mayoría de las escuelas para agosto de 2013. Ellos son Marlene Zappia (Primaria Bonillas); Garrett Pierce (Booth-Fickett K-8); Caryl Crowell (Primaria Borton); Kathy Jensen y Natasha Conti (Escuela Secundaria Cholla); Michele Harbour (Primaria Cragin); Michelle Hutton (Escuela Intermedia Dodge); Krystal Scheid (Primaria Drachman); Kirstin Bittel (Escuela Intermedia Mansfeld); Mary Jane Gray (Primaria Ochoa); Maria Abalos (Escuela Secundaria Palo Verde); Laura Gallego (Escuela Secundaria Pueblo); Erin Leis (Primaria Robison); Marcela Zepp (Roskruge K-8); Ilse Billings (Safford K-8); Kathleen Erickson y Sharon Ingram (Escuela Secundaria Tucson); Shawn Blair (Primaria Tully); y Laura Caucci (Escuela Intermedia Utterback).

Algunas escuelas no tuvieron coordinadores magnet de tiempo completo. En esas escuelas, los maestros acordaron asumir el trabajo magnet adicional por el cual ellos recibieron una remuneración adicional para fungir el papel de coordinadores magnet. Los maestros que recibieron la remuneración adicional por su trabajo de coordinadores fuera del salón de clases fueron Mary Kolsrud (Safford K-8) Cheryl Schrader-Gerkin (Primaria Davis), Walter Legan (Primaria Holladay), y Elsmarie DeMars (Primaria Carrillo)

## **B. El Proceso de Revisión de Límites**

El Distrito llevó a cabo una revisión de límites como lo requiere el USP §II(D)(3) el cual establece, “[E]l Distrito deberá revisar sus límites de asistencia actuales y los patrones afluentes y, cuando sea adecuado, enmendar dichos límites y patrones y/o proporcionar para el acoplamiento y/o agrupación de las escuelas para promover la integración de las escuelas afectadas.” La meta del Plan de Límites Integral es mejorar la integración en las Escuelas del Distrito Escolar Unificado de Tucson. Esto comenzó en el otoño del 2013 con cuatro proyectos que sirvieron de base para el esfuerzo de planeación:

Primero, el Distrito estableció un Proceso de Revisión de Límites por escrito en cual incluía las funciones y responsabilidades de varios participantes, establecía un calendario unido al desarrollo de del Plan Magnet e incluía una estructura para

informar y participar al Magistrado Especial y a los demandantes. El Proceso de Revisión de Límites (aprobada por la Corte el 28/8/14 en ECF 1660) después sirvió como una guía para lo que seguía. **Anexo II-5** (Proceso de Revisión de Límites).

Al mismo tiempo que llevaba a cabo la revisión de límites ordenada por el USP, el Distrito revisó la política JC (Límites de Asistencia de los Estudiantes) y su reglamento asociado (JC-R) para asegurar esto, también alineada al USP. **Anexo II-4** (Políticas Revisadas Conforme a USP§ II). El personal investigó el enfoque de otros distritos escolares a los cambios de límites, incluyendo las mejores prácticas recomendadas por el Consejo Internacional de Planificación de Instalaciones Educativas, e incluyó los resultados de ésta investigación y las estipulaciones del USP en las revisiones. La política y los reglamentos exponen información del comité de límites, los criterios para evaluar los límites y los requisitos para la notificación y participación pública. También dictan cuándo necesitan ser revisados los límites, la evaluación de los límites utilizando los criterios de la abolición a la segregación, y el uso de los Análisis de Impacto de la Abolición a la Segregación. Fue aprobado por la Mesa Directiva en febrero del 2014.

El Distrito comisionó a una compañía de demografía, Applied Economics, para proporcionar un análisis detallado de las dinámicas de inscripción que afectan las escuelas. La compañía Applied Economics es una empresa de consultoría económica basada en Arizona que se especializa en análisis socio-económicos y demográficos para los distritos escolares. El análisis incluyó la composición étnica de vecindarios individuales y las proyecciones de cambio en los vecindarios. Applied Economics asistió en el Proyecto proporcionando análisis de desarrollo demográfico y residenciales, proyecciones de inscripción y planeación de las áreas de asistencia. Los aspectos claves de cada conjunto de datos son la pequeña área (un cuarto de milla cuadrada) los cálculos estadísticos junto con las proyecciones de variables tales como la población, unidades de viviendas, factores de inscripción y socioeconómicos incluyendo raza/etnicidad. **Anexo II-1** (Estudio de Límites por Applied Economics). El trabajo de la empresa Applied Economics le dio al Distrito y al Comité de Revisión de Límites un entendimiento más claro de los patrones demográficos basados casi de vecindario en vecindario.

En febrero, 2014 el Distrito contrató al Grupo DLR para asistir en el desarrollo de un plan de límites. El Grupo DLR es un líder galardonado a nivel nacional en el diseño de instalaciones K-12. Con oficinas en Phoenix y en Tucson, el Grupo DLR fue seleccionado basado en su interés y experiencia con otros distritos bajo una orden de la corte para la abolición a la segregación. El Grupo DLR tiene más de 50 planes maestros de distritos escolares grandes por toda la nación. El Distrito decidió contratar profesionales externos para que aportaran la experiencia de un

portafolio de proyectos a nivel nacional, ofrecieran una evaluación imparcial de las instalaciones y programas del Distrito, y proporcionara el nivel de competencia necesario para informar completamente consultar y participar a los interesados para crear un consenso. Dicha pericia fue particularmente importante dados los plazos tan ajustados; la meta era completar el plan en el ciclo escolar 2013-14 para notificar a los padres con tiempo suficiente acerca de los cambios para el ciclo escolar 2015-16.

Los logros alcanzados en proceso del Plan Integral de Límites (CBP) incluyen:

- Otoño de 2013: El Distrito comisiona y recibe un estudio demográfico.
- Enero 2014: La Mesa Directiva revisa los cambios a la Política JC.
- Febrero 2014: La Mesa Directiva aprueba los cambios a la Política JC.
- Febrero 2014: Se establece el Comité de Revisión de Límites (BRC)<sup>10</sup> conforme a la Política JC.
- Febrero – Julio 2014: Implementar el Proceso de Revisión de Límites para crear un Plan de Límites Integral (CBP) para el ciclo escolar 2015-16. Múltiples reuniones de revisión con los demandantes y el Juez Especial.
- Julio – Agosto 2014: Finalizar el CBP y presentar a la Mesa Directiva para Aprobación.
- Agosto 2014: Someter el CBP final a las Partes y al Juez Especial.

### **Anexo II-5** (Plan de Proceso de Revisión de Límites).

Para cumplir con esta fecha límite, el Distrito ha creado un Equipo Asesor y de Liderazgo, compuesto de personal, profesionales exteriores y líderes de la comunidad para apoyar al comité de límites al evaluar las áreas potencialmente afectadas, determinar las necesidades de datos y formatos, estableciendo un proceso relativo a cambios potenciales, y desarrollar un

---

<sup>10</sup> El BRC estaba compuesto de hasta 30 miembros. *Ver ECF 1614-2, p. 4 y Exposición 25* al mismo (“Lista de Miembros BRC”). De los 30 miembros nombrados, 12 se identificaron como hispanos, 5 como afroamericanos, y los restantes blancos (8), Indios Americanos (4) y Asiáticos (1).

Sylvia Campoy y Rosalva Meza fungen como representantes de los demandantes Mendoza y Gloria Copeland, Taren Ellis Langford, Lorraine Richardson, y James Schleble sfungen como representantes de los demandantes Fisher. *Id.*

rango de situaciones. **Anexo II-6** (Comités). En febrero, el Equipo de Asesoría y Liderazgo se reunió para revisar un plan de comunicación que identificó a los interesados y describió la manera que se les iba a notificar y participar.

Después, el equipo revisó los datos existentes y evaluó los enfoques para integrar al distrito, específicamente los que pide el USP (acoplamiento/agrupación, cambios a los programas, áreas preferenciales e incentivos de transportación). Al final la primera fase de este trabajo, el equipo desarrolló un rango de situaciones, representando posibilidades viables, para ser presentadas al Comité de Revisión de Límites.

También, en febrero, el Distrito solicitó solicitudes para el Comité de Revisión de Límites con un comunicado de prensa, publicando información y solicitudes en la página principal del sitio de TUSD en la red, enviando correos electrónicos a las personas involucradas en los esfuerzos de planificación de límites previos, y buscando la representación de grupos que representan a las personas de color. Las solicitudes se recibieron a finales de marzo, y los miembros del comité fueron seleccionados para tener un máximo de representación de personas de color y de padres, para representar equitativamente a todas las áreas del Distrito. Para diversificar aún más el comité, el Distrito envió una segunda solicitud para solicitantes. También se agregaron a representantes de ambos grupos de los demandantes.

El Comité de Revisión de Límites se reunió casi cada semana desde marzo hasta junio, en una variedad de formatos de pequeños y grandes grupos. Primero, el grupo se reunió para conocerse y para revisar el USP, las reglas de las reuniones y los objetivos del proyecto. También trabajaron en el entendimiento de la demografía del Distrito y los asuntos que afectan la integración y revisaron los conjuntos de datos y los criterios utilizados para evaluar las opciones. El comité revisó las situaciones propuestas por los Asesores de Liderazgo y les aplicó los datos y los criterios de evaluación. Durante ese proceso, el comité solicitó datos adicionales necesarios. Después crearon nuevas opciones, informados por la revisión de la propuesta del Plan Integral Magnet y la dirección del Comité del Plan Magnet. Eso llevó a la creación de más opciones y a la evaluación y al refinamiento de todas las propuestas.

El comité después seleccionó opciones para presentar en reuniones públicas e invitó al público a compartir sus comentarios. El comité también consideró comentarios del público y del Magistrado Especial y de los Demandantes. Finalmente, el comité refinó y seleccionó las opciones para recomendar al superintendente. En total, el Comité de Revisión de Límites desarrolló más de 30

opciones formales, las cuales fueron evaluadas con una extensa base de datos de información de instalaciones, académica, demográfica y de transportación. (Ejemplos de la información proporcionada al comité se incluyen en las opciones presentadas en el documento final del Plan de Integral de Límites.) El número de opciones se redujo a seis en la fase de evaluación y de prioridad del proyecto. Estas se incluían en el documento final del Plan Integral de Límites como recomendaciones al Superintendente. **Anexo II-7** (Plan Integral de Límites).

Se les proporcionó información al Magistrado Especial y los demandantes a lo largo del proyecto. No solamente asistieron a (en persona o por teléfono) a una serie de cuatro reuniones especiales con representantes del Distrito y consultores externos pero también se les proporcionó acceso a la red a todos los mapas y análisis subyacentes que podían informar acerca de los esfuerzos del Distrito:

- **28 de marzo, 2014:** Revisar/discutir el ámbito del trabajo, el proceso/horario, y las situaciones
- **16 de abril, 2014:** Revisar/discutir la situación del trabajo, el proceso/horario, las situaciones y las recomendaciones
- **20 De mayo, 2014:** Revisar/discutir el Plan Integral Magnet (CMP), el estatus del trabajo del Comité de Revisión de Límites y la cronología del Plan Integral Magnet y del Plan Integral de Límites
- **18 de junio, 2014:** Revisar/discutir la cronología revisada y las opciones que se están considerando por el Comité de Revisión de Límites
- **9 de julio, 2014:** Revisar/discutir las opciones recomendadas por el Comité de Revisión de Límites para su presentación en la reuniones públicas

El Distrito se acercó al público para su participación de varias maneras. En febrero, emitió un comunicado de prensa dirigiendo al público al sitio de internet y animándolos a que se inscribieran para recibir notificaciones por correo electrónico. Aquellos que se inscribieron fueron notificados de reuniones clave de la Mesa Directiva y de reuniones públicas en julio. A través del proceso, el Distrito mantuvo el sitio de internet para proporcionar al público con actualizaciones. A final de junio y principios de julio, el Distrito emitió un comunicado de prensa, publicó letreros en las escuelas potencialmente afectadas, anunció la las reuniones en la página principal del sitio de internet y proporcionó notificaciones por teléfono y por correo electrónico en Español y en Inglés (según correspondiera) a todos los padres con

números de teléfono válidos (aproximadamente 25,000) y correos electrónicos (más de 5,300). Se celebraron tres reuniones en diferentes ubicaciones a diferentes horarios para animar la participación. **Anexo II-8** (Acciones tomadas de la Mesa acerca del Plan Integral de Límites)

En estas reuniones se le presentaron al público los objetivos del proyecto y las opciones resultantes para su consideración y comentarios. Los Miembros del Comité estuvieron colocados en cada opción para contestar las preguntas y se les dio a los participantes tarjetas de comentarios y encuestas para completar. También indicaron el apoyo o la oposición a varias opciones utilizando notas de papel con pegamento codificadas por colores. Al mismo tiempo, el Distrito inició encuestas a cada una de las opciones para obtener retroalimentación de aquellos que no pudieron asistir a las reuniones públicas. Las encuestas basadas en el sitio de internet se anunciaron a través de más de 40,000 mensajes telefónicos y aproximadamente 200 correos electrónicos, cada uno enviado y dirigido a los padres específicamente por que les podía afectar la opción. Las encuestas atrajeron a más de 900 encuestados.

Las opciones en el Plan Integral de Límites abogan por una variedad de estrategias para mejorar la integración, incluyendo ajustes a los límites, programas, la reubicación del plantel escolar, y transportación. La fuerza impulsora detrás de cada recomendación es la mejora de la integración a través de del aumento de opciones de los estudiantes y de oportunidades.

El documento CBP incluye lo siguiente:

- Un resumen ejecutivo incluyendo las recomendaciones del BRC y los votos de la Mesa Directiva;
- Una presentación del proceso, incluyendo las directivas del USP y la cronología;
- Cada una de las opciones finales con información en las escuelas afectadas, datos utilizados en la evaluación, impactos raciales/étnicos, costos, ventajas y desventajas y los votos de BRC;
- La revisión de BRC del Plan Magnet;
- Una lista completa de las opciones desarrolladas por el BRC;
- Los resultados de la votación BRC;
- Resultados de la encuesta por internet;
- Análisis de Impacto de la Abolición a la Segregación; y
- Recomendaciones del Equipo de Asesores y Liderazgo.

La Mesa Directiva consideró las opciones del Plan Integral de Límites el 8 de julio, el 15 de julio y el 12 de agosto, 2014. En la reunión del 12 de agosto, la Mesa Directiva aprobó la mayoría del plan con la excepción de la Opción B (lenguaje dual en Manzo) basado en el tamaño y la ubicación de la escuela. Para la opción E, la Escuela Secundaria con Estudios Anticipados de Colegio Universitario, la Mesa Directiva aprobó continuar hacia adelante para preparar una propuesta integral posible para cada escuela, asignando al personal del distrito la tarea de esbozar una visión de desarrollo y definición para cada plantel. **Anexo II-7** (Plan Integral de Límites), **Anexo II-8** (Acciones de la Mesa Directiva del Plan Integral de Límites).

### **III. Implementación y Cumplimiento de Programas Magnet: Ciclo Escolar 2013-14**

#### **A. El Desarrollo del Plan Integral Magnet**

En el momento que se finalizó el Plan de Estatus Unitario, El Distrito ya tenía en su lugar un número de Programas Magnet. Algunos de esos programas fueron muy exitosos mientras que otros fueron menos. En el ámbito de Inscripción Abierta de Arizona, las escuelas/programas magnet son de gran importancia por que proporcionan el mecanismo dentro del cual los estudiantes pueden ser atraídos a las escuelas por fuera de sus límites de vecindario. Por consiguiente, el UPS coloca un enfoque fuerte en los programas magnet.

Primeramente, el USP establece que el Distrito deberá desarrollar un Plan Escolar Magnet dentro del cual deberá: “ (i) considerar cómo, si es que, y dónde agregar nuevos sitios para reproducir programas exitosos y/o agregar nuevos temas magnet y programas de lenguaje dual adicionales, enfocándose en las mejores áreas geográficas del Distrito para programas nuevos para ayudar al Distrito en cumplir las obligaciones de la abolición a la segregación; (ii) mejorar las escuelas magnet actuales y los programas que no promuevan la integración y/o la calidad educativa; (iii) considerar cambios a las escuelas magnet o a los programas que no estén promoviendo la calidad de integración y/o educativa, incluyendo retirar el estatus magnet; (iv) determinar si cada escuela magnet o escuela con programa magnet deberán tener límites de asistencia ; (v) determinar prioridades/criterios de admisión para cada escuela magnet o programa y un proceso para revisar esos criterios; y (vi) asegurar que los administradores y personal certificado en las escuelas y programas magnet tengan la experiencia y capacitación necesaria para asegurar la implementación exitosa del magnet. El Distrito emprendió este proceso en dos partes principales.

En diciembre de 2011, el Distrito contrató a los Servicios de Consultoría Educativa para llevar a cabo una revisión integral magnet que incluía la revisión de

la diversidad estudiantil en cada escuela magnet, programas innovadores, capacitación profesional, participación especializada del personal y padres/comunidad. El estudio encontró que el distrito carecía de la estructura base con la cual respaldar las escuelas magnet, y que la mayoría de los programas dentro del Distrito necesitaban una rehabilitación importante. Los resultados de este estudio fueron reportados en el Informe Anual de USP 2012-2013.

En enero de 2013, el Distrito contrató a Victoria Callison como Directora del Programa Magnet. La Srta. Callison cuenta con más de 30 años de experiencia en el desarrollo de programas y educación y fue la Directora del Otorgamiento Magnet que escribió e implementó un Programa Magnet de Asistencia para Escuelas con un otorgamiento de \$6.5M (MSAP) para el Distrito. **Anexo II-3** (Lista de Personas Designadas y Descripción de su Tareas)

Sabiendo que las escuelas necesitan ser educadas acerca de los componentes críticos de los programas magnet, la Directora creó una herramienta de evaluación integral que fue diseñada para recopilar datos con la cual evaluar las tendencias de tres años de ocho componentes clave de las escuelas magnet: inscripción/diversidad, currículo, capacitación profesional, personal clave, liderazgo, reclutamiento y mercadeo, retención de personal, y logros estudiantiles. Cada escuela creó un equipo de liderazgo magnet para su escuela que realizó la evaluación, y las escuelas no solamente conocieron los componentes, pero también pudieron determinar las áreas fuertes y las áreas o componentes que eran débiles o que no existían. Las escuelas desarrollaron planes para enfrentar los componentes que eran un reto. **Anexo II-9** (Planes de Mejoras Magnet). El Director trabajó con los directores escolares para alinear los planes con el presupuesto, esto probó ser difícil debido a que en el pasado, las escuelas no habían utilizado fondos suplementarios para mejoras magnet de enfoque.

El Plan de Estatus Unitario dirige al distrito a crear el Plan Magnet para el 1ero de abril, 2013. Sin embargo, el plan inicial (que se presentó a la Mesa Directiva en febrero, 2013) fue regresado a la mesa de trabajo en varias ocasiones durante el año 2013 en un esfuerzo por enfrentar las preocupaciones presentadas por los Demandantes, el Maestro especial, la Mesa Directiva, y el Público.

Los datos recopilados de las evaluaciones descritas anteriormente fueron usados para crear un proceso para el mejoramiento de las escuelas magnet. *USP § II(E)(3)*. Debido a que los fondos no se habían dirigido para escuelas o programas específicos, la mayoría de las escuelas magnet no tenían el personal clave dedicado a la escuela magnet. La Directora Magnet trabajó con un comité de maestros y coordinadores para crear un plan basado en los datos demográficos y los estudios de las instalaciones que se elaboraron el año anterior para la clausura de escuelas y

en la investigación realizada sobre los programas magnet exitosos. Esto fue un reto debido a que algunos de los programas más populares del Distrito se encontraban en las mismas escuelas que estaban fuertemente concentradas racialmente. Los primeros borradores del plan recomendaban una combinación de nuevos sitios (Mansfeld, Cragin, Dietz, Hudlow), revisión de magnet (Catalina, Utterback, Tully), y retirar el estatus magnet de cuatro escuelas (Pueblo, Carrillo, Davis, y Roskruge). También, en febrero la Directora Magnet creó un comité de escuelas selectas para investigar posibles programas nuevos y la rehabilitación de programas existentes para el propósito del otorgamiento del Programa Magnet de Asistencia a las Escuelas. La Directora trabajó con el Gabinete del Superintendente en la selección de dos nuevos sitios para los fondos MSAP: Escuela Primaria Cragin y Escuela Intermedia Mansfeld. Las escuelas seleccionadas para la rehabilitación incluyeron la Escuela Intermedia Utterback, Primaria Tully, y Escuela Secundaria Cholla.

La Directora presentó la propuesta del comité del plan magnet y la propuesta de MASP a la Mesa Directiva como un artículo para estudiar el 12 de febrero, 2013. La retroalimentación de la Mesa Directiva y de los Demandantes no fue de apoyo al plan inicial. La Mesa Directiva no apoyó el retiro del estatus magnet vigente de ninguna escuela o programa, prefiriendo a su vez un proceso por el cual las escuelas magnet puedan tener un espacio de tiempo para mejorar. A petición de los Demandantes, del Magistrado Especial, y de la Mesa Directiva, el comité regresó a la mesa de trabajo. **Anexo II-10** (Artículos de Acción de la Mesa Directiva Magnet).

El Distrito consultó con el perito Maree Sneed, así como el perito identificado por los Demandantes Gary Orfield, para revisar y desarrollar la versión dos del Plan Magnet para agregar sitios nuevos, reproducir programas exitosos, y considerar retirar el estatus magnet de las escuelas que no promueven la integración. *USP§(II)(E)(3)(i) y (ii)*. El plan incluía la recomendación de eliminar las escuelas Davis, Roskruge, Carrillo, Pueblo, y Catalina del programa Magnet. El programa fue Magnet presentado a la Mesa Directiva y a los demandantes el 11 de junio, 2013 como un artículo para estudiar. El Magistrado Especial no apoyó el formato del plan, el ciclo de mejoramiento, y la manera que la integración estudiantil y los logros estudiantiles fueron calculados en la evaluación. Los Demandantes no apoyaron las recomendaciones de los sitios nuevos o la eliminación de los sitios en el lado oeste. La Mesa Directiva quería que las escuelas tuvieran más tiempo para mejorar antes de perder su estatus magnet.

Durante su primera reunión de la Mesa Directiva, el Dr. Sánchez vio en persona que tan apasionada estaba la gente sobre los programas magnet y las escuelas de sus hijos. Bajo la dirección del Dr. Sánchez, el Distrito realizó cinco fórums comunitarios para solicitar la aportación del público acerca de la última versión del Plan Magnet. Los fórums se celebraron en las Escuelas Primaria Ochoa,

Primaria Robison, Escuela Secundaria Pueblo, Primaria Davis y Escuela Secundaria Tucson. Una presentación formal proporcionó información de fondo y le proporcionó a la comunidad los parámetros de los programas magnet. Los miembros de la comunidad y de la Mesa Directiva dieron su retroalimentación, presentaron ideas, e hicieron sugerencias acerca de la manera de mejorar el Plan Magnet. Para comenzar el proceso de la revisión del Plan Magnet, se presentó a la Mesa Directiva una cronología que incluía una revisión del público el 23 de julio, 2013. *Id., Anexo II-10.*

Con la retroalimentación de los Demandantes, Magistrado Especial, la comunidad y la Mesa Directiva, el Plan Magnet fue redactado una vez más. El formato se alineó al Plan de Estatus Unitario y abordaba las estrategias para agregar, la reubicación, o la reproducción de magnet. Este plan abordaba el proceso de evaluación y definía cada una de las clasificaciones magnet posibles: exitoso, se acerca a los estándares, mejoramiento, y eliminación. Estas designaciones fueron determinadas por el número de estudiantes necesarios para la integración, la implementación del tema magnet y los éxitos estudiantiles.

Las escuelas Primaria Cragin, Dietz K-8, Intermedia Mansfeld, y Primaria Kellond fueron nombradas como posibles magnet nuevos para 2015-16 y las escuelas Roberts/Naylor K-8 y la Escuela Secundaria Santa Rita fueron nombradas como posibles magnet para 2016-17. Los magnet identificados como se acercan a los estándares fueron las escuela Primaria Bonillas, Drachman K-6, Primaria Holladay, Primaria Tully, Roskruge K-8, Safford K-8, Escuela Secundaria Magnet Cholla y la Escuela Secundaria Tucson magnet de Bellas Artes. Los Magnet nombrados para mejoramiento fueron la Escuela Primaria Carrillo, Escuela Primaria Davis, Escuela Primaria Robison, Escuela Intermedia Utterback, y la Escuela Secundaria Tucson. Los Magnet para ser eliminados incluían los aspectos magnet de Matemáticas y Tecnología de la Escuela Secundaria Tucson y Escuela Secundaria Catalina por que no tenían un plan de estudios especializado. El plan incluía un proceso anual de evaluación, un proceso de informes mensuales, mercadotecnia específica a la escuela, participación familiar, y desarrollo profesional. El plan fue examinado a través de fórums comunitarios celebrados en las Escuelas Secundaria Tucson y Catalina. El Plan Magnet fue presentado a la Mesa Directiva el 24 de septiembre como un artículo a estudiar y fue aprobado el 22 de octubre, 2013. *Anexo II-10* (Artículos de Acción para la Mesa Directiva).

Aunque ni los demandantes ni el Magistrado Especial respaldaban completamente el Plan Magnet como fue adoptado, ellos reconocieron que el plan podría servir como un marcador de posición dado que el Distrito no había completado la revisión de límites. Todas las partes acordaron que la evaluación de

los límites escolares no podría estar divorciada en funcionalidad de la ubicaciones siendo evaluadas y los tipos de programas magnet, y se le otorgó al distrito una extensión para poder crear un Plan Integral Magnet.

En marzo, 2014 el Comité de Límites comenzó el proceso de estudiar la demografía del distrito, patrones de viviendas, densidad de los vecindarios, y la capacidad escolar. Al mismo tiempo, comenzó a trabajar un Comité Magnet Directivo<sup>11</sup>. Este comité estaba compuesto de representación del distrito de cuatro departamentos diferentes, representantes del comité de límites, representación de empresas/negocios de la comunidad, administración escolar, maestros del salón de clases, padres y estudiantes. **Anexo II-6** (Comités) Este comité comenzó en marzo estudiando la misma información demográfica que el Comité de Límites. El comité revisó los planes anteriores y los comentarios del Magistrado Especial y de los Demandantes. El comité se reunió frecuentemente para compartir ideas y revisar el progreso del desarrollo del plan.

Tomando recomendaciones de fórums comunitarios anteriores y del Comité Magnet Directivo, se cambió el formato del Plan Integral Magnet (CMP). El plan CMP tiene dos secciones distintas. La primera sección, Operaciones Magnet, define los procesos, procedimientos y horarios para evaluar y hacer cambios a las escuelas magnet. Esta sección tiene la intención de ser permanente y de proporcionarle al Distrito una guía en la toma de decisiones. Este plan da detalles de las metas a largo plazo del CMP y esboza los apoyos de estructuras de organización del Distrito, de los Sitios, y de la Comunidad. Al proporcionar estrategias específicas alineadas las iniciativas de otros Distritos, y un plan de mercadotecnia definido y de reclutamiento, el CMP proporciona el marco de trabajo necesario para implementar un programa integral por todo el distrito. **Anexo II-12** (Planes Magnet Integrales)

El plan también da detalles de los criterios (“pilares” ponderados) para evaluar los posibles cambios a/eliminación de los programas magnet. Esto es, a la escuela y programas magnet se les da una puntuación en las áreas de Diversidad, Plan de Estudios Innovador, Excelencia Académica, Sistemas de Instrucción de Alta Calidad, y Sociedad con la Comunidad. La ponderación mayor (por ejemplo, 35 puntos posibles) se da en el éxito en el área de Diversidad/Integración. El Plan tiene disponibles hasta 30 puntos (de los 100 posibles en total) en el área de Excelencia Académica. Los posibles 35 puntos restantes se reparten entre los pilares restantes.

El plan CMP da detalles de las estrategias para participar a las familias en el proceso educativo. De igual importancia, el CMP aborda la necesidad del desarrollo del plan de estudios continuo y tema de integración. El CMP proporciona dirección

---

<sup>11</sup> El comité incluyó a 9 Hispanos, 3 Afroamericanos, y 8 miembros Blancos.

explícita en la evaluación de los programas utilizando indicadores desarrollados de las investigaciones combinadas con la retroalimentación del Magistrado Especial, los Demandantes, la Mesa Directiva, y la comunidad. Dentro del CMP, la evaluación de los planes magnet es la responsabilidad de los equipos interdepartamentales para asegurar que los programas magnet no estén aislados de otras iniciativas del Distrito. Utilizando los pilares, se le pone énfasis en la integración y los logros estudiantiles.

El CMP emplea un ciclo para la evaluación del programa magnet en el cual se coloca a las escuelas en un mejoramiento continuo. En vez de *exitoso, se acerca al estándar, mejoramiento, y eliminación*, el CMP utiliza *excede, cumple, se acerca al estándar y aviso de eliminación*. Aunque el Magistrado Especial ha indicado la preferencia por un ciclo más rápido, más agresivo para volver a evaluar y para la posible eliminación de los programas magnet, el Distrito cree que estos programas deberían tener una oportunidad razonable para mejorar antes de estar sujetos a ser eliminados. El proceso y los plazos establecidos en el Plan también aseguran una oportunidad justa para ciertos programas como los de las Escuelas Primarias Davis y Carrillo, que han sido académicamente exitosas y proporcionan oportunidades particulares para la población del lado oeste de Tucson altamente Latina, a pesar de que ambas escuelas están racialmente concentradas.

Algunos de los aspectos del CMP pueden ser revisados y cambiados anualmente, dependiendo de los resultados de la evaluación anual de cada escuela. Esa evaluación anual en su núcleo se enfocará en dos cosas: ¿Está la escuela avanzando hacia la integración, y está proporcionando una oportunidad educativa de calidad para los estudiantes Afroamericanos y Latinos del Distrito? El Plan funcionará como una crónica del mejoramiento magnet al documentar los éxitos individuales de las escuelas o las fallas y al documentar las decisiones tomadas acerca de esos programas. El Plan proporciona para agregar, reubicar, o reproducir los programas magnet y documenta las estrategias para el mejoramiento de sitios/programas.

Debido a la interacción entre los límites de los sitios y de los programas magnet, el CMP también fue un recurso para el Comité de Revisión de Límites. En última instancia, como veremos a continuación, el Comité de Revisión de Límites presentó dos recomendaciones que impactaban las escuelas magnet: 1) cambiar la Escuela Intermedia Dodge a una instalación más grande; y 2) crear un corredor de transporte de este a oeste y de oeste a este. En última instancia, sin embargo, todos los grupos quedaron con la misma impresión: ninguna simple solución de

límites puede cambiar fundamentalmente la trayectoria de ningún programa magnet en particular avanzando hacia la integración.

El Plan Integral Magnet fue recibido en tres fórums comunitarios. El Plan Integral Magnet fue revisado en tres fórums comunitarios. Cada uno fue anunciado a través los medios sociales, y el Distrito proporcionó intérpretes y cuidado infantil. Los fórums se celebraron en áreas regionales de la ciudad (este, central, sur). **Anexo II-11** (Fórums Públicos del Plan Magnet). Se recopilaron los comentarios de los Demandantes, Magistrado Especial, Fórums Comunitarios, y del Equipo de Liderazgo del Superintendente, se revisaron, y las incorporaron al Plan cuando fue posible. El comité Magnet creó tres versiones del plan antes de completar el borrador final en junio, 2014. El CMP fue presentado ante la Mesa Directiva en julio de 2014 y fue aprobado por unanimidad con enmiendas mínimas <sup>12</sup><sub>13</sub>.

Como se discutió anteriormente, el Distrito no cerró ningún plan magnet en 2014-15, si no que dependió del sistema estructurado para evaluar el éxito de los programas magnet. Las escuelas y programas de bajo rendimiento (ya sea académicamente, en aspectos de concentración racial, o ambos) tienen un tiempo muy estrecho de para su mejoramiento. Lo más destacado del Plan incluye:

*Cragin (Nueva):* La Escuela Primaria Cragin está ubicada en el centro de Tucson. No hay ningún otro programa magnet dentro de un radio de 4 millas. La Escuela Cragin, aunque está integrada, tiene capacidad para aceptar a 48 Hispanos y todavía mantener la integración. La Escuela Cragin se excede del promedio de estudiantes Afroamericanos. La Escuela ha planeado durante un año un Tema de Enfoque Julliard de Artes Escénicas. La Escuela también está accesible a los estudiantes Latinos inscritos en las escuelas racialmente concentradas al sur y al oeste de Tucson.

*Mansfeld (Nueva):* La Escuela Intermedia Mansfeld está ubicada centralmente, al lado de la Universidad de Arizona. Actualmente no hay opciones centrales, o del lado oeste para las escuelas magnet 6-8.

---

<sup>12</sup> La Mesa directiva rechazó la recomendación de cambiar la escuela Primaria Drachman una escuela K-8, dejó los límites compartidos actuales entre las escuelas Drachman y Carrillo en su lugar, expandió el lenguaje en el Pilar 1 para incluir a otros sub grupos, y para desarrollar más aún la estrategia de participación familiar de reconocer los días festivos y las celebraciones. El plan revisado, final fue publicado en el sitio de internet del Distrito.

*Dodge (reubicada)*: La Escuela Intermedia Dodge será reubicada y ampliada para que más estudiantes puedan asistir a una escuela integrada. La base actual de solicitudes de esta escuela sugiere que la Escuela Dodge continuará estando integrada si el programa es ampliado.

Además, el plan refleja el mecanismo recomendado y la cronología dentro de la cual todas las escuelas magnet y programas (actuales y nuevos) serán evaluadas y, si no progresan de manera significativa en una variedad de pilares ponderados, estarán en riesgo de perder su estatus magnet. Con esta supervisión y revisión del mecanismo, el Plan Integral Magnet asegura que cada sitio magnet esté progresando suficientemente hacia la abolición a la segregación y la excelencia académica.

## **B. Estructura Interna para Supervisar y Apoyar a los Programas Magnet**

Simultáneamente con su trabajo en el Plan Magnet, el Distrito comenzó a construir la infraestructura bajo la cual podría proporcionar un nivel mayor de apoyo a las escuelas magnet. La Directora Magnet trabajó con la asistencia técnica de MSAP para crear módulos en línea para el trabajo de capacitación profesional para el personal con base en sitios magnet. El Distrito también amplió su personal de apoyo para apoyar los programas magnet. Primero, hizo arreglos para que cada sitio magnet tuviera un coordinador designado. Para aquellos sitios que carecían de coordinadores magnet, se les pagó un estipendio adicional a maestros selectos por el trabajo adicional y el trabajo realizado fuera de su contrato. El Departamento Magnet agregó a dos programadores superiores para apoyar el desarrollo de los programas magnet, ambos con experiencia previa en escuelas magnet, desarrollo de programas, y administración de instrucción.

Los coordinadores con base en los sitios magnet recibieron capacitación dirigida cada mes diseñada para mejorar la calidad de la programación magnet y para discutir el reclutamiento de los estudiantes para mejorar la integración. **Anexo II-13** (materiales para la Capacitación Profesional) el Departamento Magnet desarrolló una planilla para el Plan de Mejoramiento Magnet. Cada escuela completó una evaluación y elaboró un Plan de Mejoramiento basado en los resultados de su evaluación. Las escuelas establecieron metas cuantificables para la integración, los logros estudiantiles, capacitación profesional, y mercadotecnia y

reclutamiento. Una planilla para informes mensuales dará seguimiento al progreso hacia metas específicas delineadas en el Plan de Mejoramiento. El Departamento llevó a cabo más de 148 visitas a las escuelas y 357 visitas a los salones de clases. El Departamento llevó a cabo capacitación profesional en los sitios individuales y participó en las reuniones del equipo de liderazgo magnet. Durante el verano, el Departamento Magnet llevó a cabo oportunidades de capacitación profesional para más de 138 maestros magnet.

A través del ciclo escolar 2013-14, el Distrito implementó planes de mejoramiento y supervisó lo siguiente: 1) Colaboración a nivel de sitio (por medio de informes mensuales de los sitios al Departamento Magneto); 2) Daros de logros en las escuelas y programas magnet; 3) La cantidad y el ámbito del desarrollo profesional que se lleva a cabo en cada sitio; 4) Esfuerzos de Mercadotecnia y Reclutamiento.

Aunque el USP hace énfasis en la programación magnet como una herramienta de asignación de estudiantes, las escuelas y programas magnet también son un mecanismo por el cuál el Distrito aporta programas especializados de calidad a los estudiantes tradicionales menos atendidos. Esto es, las escuelas magnet también pueden ser un componente importante de los esfuerzos del Distrito para cerrar la grieta de logros entre los grupos de estudiantes. En 2013-14, al ofrecer capacitación profesional y apoyo adicional a los estudiantes que están luchando, las escuelas magnet pudieron mejorar la instrucción académica. Esto llevó a resultados académicos positivos para las poblaciones de estudiantes Hispánicos y Afroamericanos. Por ejemplo:

- Los estudiantes Afroamericanos en escuelas magnet superaron el promedio del distrito por un 19.8% en lectura
- Los estudiantes Hispánicos en las escuelas magnet superaron el promedio del distrito por un 3.9% en matemáticas

El Departamento Magnet del Distrito preparó un Informe Anual delineando el progreso de las escuelas y programas magnet en el ciclo escolar 2013-14. **Anexo II-14** (Informe Anual Magnet 2013-14).

### **C. Mercadotecnia y Difusión a la Comunidad**

Para el ciclo escolar 2013-14, el Distrito emprendió una campaña de mercadotecnia agresiva para atraer a sus escuelas y programas magnet, nuevos estudiantes a sus escuelas mejorando así la integración. El Departamento Magnet creó un logotipo y colocó ese logotipo en folletos, carteles, e imanes. También se le colocó el logotipo a las escuelas individuales. Fueron creados folletos, pancartas que se levantan hacia arriba, carteles, tarjetas de notas y pantallas profesionales para cada escuela. En un esfuerzo conjunto con los Servicios Escolares a la Comunidad, Equidad Estudiantil, Educación Profesional y Técnica, y Recursos de Ciencias, los magnet fueron comercializados en la radio, televisión, en las salas de cine, y en varios medios impresos relacionados. Los Magnet fueron representados en los eventos por toda la ciudad y de vecindario incluyendo el Festival de Libros y la Feria de la 4ta Avenida. El Departamento realizó 14 presentaciones a los negocios locales y a las organizaciones basadas en la fe. El éxito de la mercadotecnia magnet del Distrito fue reflejado en los datos de solicitudes para el ciclo escolar 2014-15. El número total de solicitudes magnet recibidas durante la ventana de inscripción con prioridad aumentó de 2,733 en el ciclo escolar 2013-14, a 3,342 para el ciclo escolar 2014-15. Id., *Anexo II-14*

### **D. Capacitación Profesional Departamento Magnet**

Como parte del proceso requerido por el USP para mejorar los programas magnet existentes, el Departamento Magnet hizo participar a sus miembros destacados en 120 horas de capacitación profesional por medio de módulos de Inmersión de Tema e Integración de Tema MSAP, ocho (Programas de Asistencia Escuelas Magnet) MSAP y seminario virtual (Escuelas Magnet de América) MAS, ambos coordinadores asistieron la conferencia MSA, y la capacitación fue proporcionada por el director magnet. Todos los coordinadores de sitios fueron requeridos a asistir a reuniones mensuales facilitadas por el Personal del Departamento Magnet. Se proporcionó un total de 32 horas de capacitación. Además, el Departamento Magnet proporcionó 85 horas de capacitación profesional en los sitios de escuelas individuales a los maestros y al liderazgo acerca de los requisitos magnet escolares incluyendo la Escuela Intermedia Utterback, Primaria Ochoa, Escuela Secundaria Pueblo, Primaria Carrillo, Primaria Tully, Primaria Cragin y Primaria Holladay.

En total en los sitios magnet, el Departamento Magnet proporcionó 159 horas de capacitación basada en temas a los maestros, 227 horas de capacitación de instrucción a los maestros y coordinadores, y 99 horas de capacitación de liderazgo a los equipos, concejos de los sitios, y organizaciones PTO. Los temas incluían

visibilidad del tema, estrategias de mercadotecnia y reclutamiento, desarrollo del tema e inmersión, así como desarrollo de currículo y estrategias de enseñanza. Todo el personal clave de las escuelas magnet recibió por lo menos cinco horas de desarrollo profesional y pedagogía de instrucción. Ocho escuelas pudieron impartir las treinta horas de capacitación requeridas a los maestros por encima de lo que el departamento magnet proporcionó. Los equipos de liderazgo de los sitios se reunieron por un total de noventa y nueve horas durante el ciclo escolar 2013-2014.

A las Escuelas Magnet que fueron calificadas con una C baja o una D se les otorgó apoyo adicional. En conexión con la obligación en el USP§II(E)(3) para asegurar que los administradores y el personal en las escuelas magnet tengan la pericia y la capacitación, equipos interdepartamentales llevaron a cabo recorridos que se enfocaban en impartir la instrucción y la participación de los estudiantes. Los equipos informaron a los directores y después determinaron los recursos adicionales necesarios. El Departamento Magnet proporcionó capacitación profesional diferencial incluyendo participación, usando los datos para informar la instrucción, estrategias de participación, y supervisión y ajuste de instrucción. A las escuelas donde los logros estudiantiles estaban retrasados se les otorgó fondos adicionales para programas de asesoría después del horario escolar o se les dio apoyo en el aprovechamiento de sus becas para después del horario escolar del Siglo 21. **Anexo II-14**

#### **E. Estatus de la Solicitud para la Subvención MSAP**

El USP también requirió que el Distrito solicitara una subvención dentro del Programa de Asistencia Escolar (MSAP). USP §II(E)(5). El Distrito presentó una subvención de \$11.5M. Desafortunadamente, el Distrito no recibió la subvención. También durante este tiempo. El Departamento Magnet completó un estudio integral de los resultados asociados con su subvención MSAP previa (2010). **Ver Anexo II-15** (MSAP Rechazo) WestEd, un empresa sin fines de lucro responsable de la supervisión del cumplimiento de las subvenciones MSAP, reconoció a este proyecto como uno de los mejores en la nación.

#### **IV. Proceso de Solicitud y Selección para los Programas Magnet y Escuelas con Exceso de Solicitudes**

Durante un número de años, el Distrito ha usado un enfoque bastante estándar para la admisión a las escuelas dentro de la ley de inscripción abierta de Arizona. Cada estudiante es asignado a una escuela en la zona de asistencia basada

en el domicilio legal del estudiante. Si el estudiante no solicita inscripción a otra escuela, el estudiante será asignado automáticamente a su escuela en la zona de asistencia. De otra manera, los estudiantes pueden solicitar inscripción a otras escuelas de TUSD por medio de la inscripción abierta. Si las solicitudes exceden el número de lugares disponibles, el Distrito coloca a los estudiantes utilizando una lotería.<sup>13</sup> En este ciclo escolar reciente, el Distrito mejoró su proceso de admisión de acuerdo al USP.

Un número de escuelas más exitosas del Distrito son populares más allá de sus límites de vecindario. Como resultado, cada año esas escuelas reciben solicitudes de inscripción abierta/o magnet en números mayores de los que pueden acomodar. Las escuelas favoritas año con año incluyen: Escuelas Primaria Davis y Carrillo, Escuela Intermedia Dodge, y la Escuela Secundaria Tucson. Muchas de dichas escuelas también están racialmente concentradas. El USP ordena al Distrito a que desarrolle un proceso de admisión basado en solicitudes para gobernar las admisiones de los estudiantes fuera del vecindario en dichas escuelas con sobrepoblación (“exceso de inscripciones”) así como la admisión a las escuelas o programas magnet. Una lotería ponderada, por razones de la Orden, le permitiría al Distrito dar prioridad de admisión a aquellos estudiantes que su inscripción mejoraría la integración en la escuela o programa que los recibe. Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito desarrolló dicho proceso y lo utilizó para gobernar las admisiones para el siguiente ciclo escolar (2014-15), de acuerdo a USP §II(G)(1). **Anexo II-16** (Proceso de Admisión para Escuelas con Exceso de Solicitudes).

#### **A. Formulario de Solicitud y Calculadora de Opción de Escuelas**

Antes de comenzar el proceso Magnet/de Inscripción Abierta, el Distrito desarrolló una solicitud para que se utilice cuando un estudiantes desea inscribirse en una escuela que no sea su escuela de la zona de asistencia, ya sea por inscripción abierta o como estudiante magnet. El Distrito creó una solicitud sencilla para opción de escuela (inscripción abierta e inscripción magnet) y proporcionó múltiples sedes en las cuales las familias pueden presentar sus solicitudes.<sup>14</sup> Durante la transición al

---

<sup>13</sup> Las loterías anteriores extendieron una preferencia a los hermanos, pero por lo demás, se asignaron al azar. Recientemente la lotería utilizó el movimiento de una amplia zona del Distrito a otra (Los Grupos ABC Después del Plan de Estatus Unitario) para asignar prioridades de admisión.

<sup>14</sup> En el pasado, toda las solicitudes tenían que ser presentadas directamente a la Escuelas y a Servicios de la Comunidad, en 1010 E. 10th Street. Este año, los procedimientos de contabilidad y de encaminamiento fueron realizados para que los padres/tutores pudieran presentar esta

formulario nuevo, la solicitud existente de inscripción abierta también continuó siendo aceptada. Los formularios le preguntan a cada solicitante que identifiquen su tres opciones principales de escuelas/programas y recopilan los datos (incluyendo raza/etnicidad) necesarios para colocar al estudiante a través del programa de lotería. En los niveles de primaria y escuela intermedia, todos los estudiantes solicitando inscripción a una escuela solicitan como estudiantes magnet, por lo tanto la expresión “escuelas magnet.” Al nivel de escuela secundaria, los estudiantes solicitan a programas magnet específicos -- por lo tanto la expresión “programas magnet”—y/o pueden solicitar admisión a la escuela a través de inscripción abierta. **Ver Anexo II-17** (Formularios de Solicitud e Inscripción).

El formulario de inscripción recopila más detalles acerca de la raza/etnicidad para que los solicitantes puedan ser clasificados por su raza/etnicidad dentro del USP. Estos datos demográficos también se configuran claramente en dos secciones por separado para ser fáciles de usar. Las solicitudes se colocaron en el sitio de internet del Distrito, en la escuela, y Servicios a la Comunidad, en el Centro Familiar Duffy, y en todas las escuelas.

Además, el Distrito desarrolló una Calculadora de Opción de Escuelas para que los padres pudieran evaluar a las escuelas con un entendimiento de las opciones de transportación. Esta calculadora utiliza la escuela de la zona de asistencia del estudiante, acoplado con la raza/etnicidad del estudiante y la composición racial/étnica de todas las escuelas, para poner en una lista las escuelas a las cuáles el estudiante pudiera ser elegible para transportación proporcionada por el Distrito, es decir, “incentivo de transportación.” La calculadora de Opción de Escuelas fue colocada en línea en junio de 2014 (<http://www.tusd1.org/contents/distinfo/deseg/schoolchoicecalculator.asp>) y una copia impresa de la misma se presentó adjunta como **Anexo II-18** (captura de la pantalla).

---

solicitud en cualquier escuela del distrito, en los Servicios Escolares y de la Comunidad, en el centro familiar, en línea o por correo.

## **B. El Proceso de Admisión**

El plan USP §II(G)(2)(a)-(b) afirma “...El Distrito deberá...desarrollar un proceso de admisión – es decir, lotería ponderada, prioridades de admisión – para las escuela y programas con exceso de solicitudes...” El USP define a una escuela con exceso de solicitudes como “una escuela donde más estudiantes buscan inscripción que los lugares que hay disponibles en el grado escolar y/o una escuela que sobrepasa su capacidad general estudiantil.” El nuevo proceso de asignación de estudiantes utiliza la raza/etnicidad como criterio de selección para asistir en la abolición a la segregación de las escuelas. **Anexo II-16** (Proceso de Admisión para las Escuelas con Exceso de Inscripciones). El proceso fue designado para mejorar la integración, construir sobre el programa existente de “lotería”, y para ser comprensibles. Responde al USP al hacer colocaciones selectivas de manera que la raza/etnicidad se puede utilizar como criterios de selección para mejorar la integración en las escuelas con exceso de inscripciones.

Entre agosto y octubre 2013 el personal investigó enfoques utilizados por otros distritos para redactar un proceso nuevo de asignación de estudiantes (lotería). Colocaría a los estudiantes utilizando prioridades de admisión dictadas por el USP:

- Hermanos (as) de los estudiantes que actualmente asisten a la escuela
- Estudiantes de escuelas racialmente concentradas en las cuales la inscripción mejorará la integración en la escuela que recibe
- Los estudiantes que mejoran la integración en la escuela que recibe

Un borrador inicial del proceso fue compartido con los Demandantes, el Magistrado Especial, y la Mesa Directiva a principios de noviembre de 2013. El 10 de diciembre, 2013, después de la revisión por el Magistrado Especial y los Demandantes, la Mesa Directiva de TUSD aprobó el “Proceso de Admisiones para las Escuelas con Exceso de Solicitudes” que fue desarrollado conforme a USP §§ II(G)(2)(a) y (b). Las revisiones que reflejan las opiniones del Magistrado Especial y de los Demandantes resultaron en una versión final fechada el 10 de enero, 2014. El 27 de mayo, 2014 la Mesa Directiva aprobó la Política JFB adoptando así este proceso de admisión como política. **Anexo II-4** (Políticas Cambiadas de Conformidad a USP § II).

El Proceso de Admisiones Aprobado para las Escuelas con Exceso de Solicitudes describe el proceso y las reglas para la admisión de los estudiantes que solicitan admisión a una escuela fuera de sus límites de asistencia a través de inscripción abierta, o que solicitan inscripción a una escuela o programa magnet a través del proceso de inscripción magnet. Siguiendo el mandato del USP, los pasos utilizados en el proceso de lotería/selección están diseñados para asignar a tantos estudiantes como hay solicitudes y lugares disponibles para mejorar la integración en la escuela que recibe. El proceso nuevo incluye las siguientes provisiones:

- Un estudiante que desea inscribirse en una escuela que no sea la de su zona de asistencia puede presentar una solicitud a una escuela/programa magnet o a cualquier escuela a través de inscripción abierta
- Si la escuela/programa tiene más lugares disponibles que solicitantes, todos los estudiantes que soliciten admisión serán colocados
- Si hay más solicitudes que lugares, los estudiantes serán seleccionados por un proceso de lotería que asigna lugares para cumplir con los objetivos de integración de la escuela. Esos objetivos están establecidos para que cada escuela y grado escolar se acerquen a la composición étnica/racial del Distrito
- Independientemente de los objetivos de raza/etnicidad, los hermanos de los estudiantes residentes del Distrito que actualmente asisten a una escuela serán colocados en esa escuela antes que otros estudiantes, y los estudiantes que residen fuera del Distrito serán colocados después de los estudiantes residentes

Este proceso se presenta en el diagrama de flujo reflejado en el **Anexo II-16, p. 9** (Proceso de Admisión).

En este proceso, los lugares disponibles son asignados por raza/etnicidad para mejorar la integración en cada escuela. Esta asignación se realiza proyectando la demografía de los estudiantes de vecindario para el nivel de grado entrante y después determinando cuántos estudiantes de cada raza/etnicidad deberán ser admitidos para cubrir los lugares restantes para poder llegar al promedio del Distrito en la composición racial/étnica del grupo de estudiantes admitidos para ese nivel de grado (primaria, K-8, intermedia, escuela secundaria).

Una vez que el proceso fue aprobado, el Distrito volvió a redactar el programa de lotería en su sistema de información de estudiantes (Mojave). La primera lotería se realizó a finales de enero de 2014 para todas las solicitudes recibidas desde el 1ero de noviembre al 15 de diciembre, 2013. Después se realizó la lotería cuando fue necesario. La primera lotería, jactándose de ser el grupo más grande de solicitantes, llenó virtualmente todas las escuelas con exceso de solicitudes. Después de las primeras loterías realizadas, el Distrito evaluó el éxito del proceso. De las más de 400 oportunidades de colocación por escuela/grado/programa de las que el Distrito recibió solicitudes, solamente nueve escuelas o programas tenían por lo menos 10 solicitudes más que lugares disponibles. Todos estos eran a nivel de grado de entrada (K, 6, 9). Los resultados más alentadores fueron a nivel de primaria; los estudiantes de kínder en las escuelas Davis y Huges y Miles K-8 fueron impactados de manera positiva por el proceso de admisiones de la siguiente manera:

- Todos los estudiantes dentro del Distrito solicitando inscripción en la Escuela Primaria Davis fueron admitidos, aumentando el porcentaje de niños blancos que van entrando de 13% en el ciclo escolar 13-14 a 23% este año con una disminución correspondiente en los estudiantes Hispanos de 80% al 72%.
- A la inversa, en la Escuela Primaria Hughes, solamente 30 de los solicitantes Blancos fueron colocados. Esto disminuyó el porcentaje de estudiantes Blancos de 47% a 31% y, con 14 de 18 solicitantes Hispanos colocados, el porcentaje de estudiantes Hispanos incrementó de 37% a 54%.
- En la Escuela Miles K-8, la composición racial/étnica de los estudiantes de kínder varió de 20% a 30% del promedio del Distrito para los estudiantes Blancos e Hispanos respectivamente. Este año el proceso de selección nuevo acercó a ambos a solo unos puntos de porcentaje del promedio.

El programa popular de la Escuela Intermedia Dodge —ya integrada—recibió solicitudes representativas de la población de la escuela intermedia. Como resultado, la colocación de prioridad racial tuvo el mismo efecto que la de la colocación al azar. En la Escuela t Miles K-8, el uso del proceso de admisión para los estudiantes que entran a sexto grado tuvo un impacto pequeño debido a la composición de la población actual de estudiantes de quinto grado. El sexto grado de la escuela Miles tuvo 26 solicitudes a tiempo para siete lugares disponibles.

Mientras que la colocación por prioridad racial al final resultó en seis colocaciones (cuatro Hispanos, dos multirraciales) la incorporación de estos estudiantes de la minoría a la promoción proyectada de los estudiantes actuales de quinto año en la Escuela Miles tuvo un impacto muy limitado.

En otras escuelas, la composición de los grupos de solicitantes no permitió un giro significativo en la demografía de la generación entrante. Por ejemplo, los estudiantes de kínder en la Escuela Primaria Bonillas, los estudiantes de sexto en las Escuelas Intermedias Pistor y Roskruge, y el programa magnet de Ciencias de noveno grado en la Escuela Secundaria Tucson tuvieron más total de solicitudes que lugares disponibles. Sin embargo, debido a insuficientes solicitudes de estudiantes blancos y la gran cantidad de solicitudes de estudiantes hispanos, la colocación con prioridad racial no tuvo un impacto. Los resultados del proceso de admisión se reportan en detalle en el **Anexo II-19** (Datos de Admisión de Opción de Escuela).

En mayo del 2014, la Mesa Directiva aprobó la Política JFB, Inscripción y Opción de Escuelas, para ser coherente con el Proceso de Admisión para las Escuelas con Exceso de Inscripciones. La Asignación de Estudiantes fue revisada para alinearse con la del Plan de Estatus Unitario al reemplazar la admisión de estudiantes por “Grupos ABC Posteriores al Plan de Estatus Unitario” con el proceso de admisiones recientemente adoptado. Básicamente, la política revisada JFB proporciona para la colocación de estudiantes si la capacidad está disponible y si esa colocación cumple con los objetivos de colocación. Los alumnos residentes del Distrito se colocan antes de los alumnos que residen fuera del Distrito. **Anexo II-4** (Cambios a las Políticas de Conformidad con USP § II).

El proceso de admisión fue evaluado en febrero del 2014 para determinar estrategias para mejorar. El análisis reveló que en algunas circunstancias, el proceso como es aplicado había limitado sin necesidad los prospectos para promover la abolición a la segregación en las escuelas al limitar sin necesidad el número de solicitantes no hispanos<sup>15</sup>. Es decir, el proceso de admisión sólo proporcionaba preferencia de admisión a los estudiantes hasta el punto en que cualquier raza/etnicidad individual (blanca, Afroamericana, Asiática, Americanos Nativos, mixtos) alcanzaba el promedio del Distrito. Una vez que se alcanzaba el promedio, los estudiantes de ese grupo racial/étnico ya no tenían prioridad de admisión. A los estudiantes que pudieran haber mejorado la integración (como los estudiantes no Hispanos en una escuela fuertemente Hispana) sin embargo, se les

---

<sup>15</sup> Todas las escuelas del Distrito racialmente concentradas tienen un 70% de latinos, así es que los esfuerzos de abolición a la segregación en esas escuelas requieren una preferencia a los solicitantes no hispanos.

hubiera negado la admisión en la lotería. El Distrito tiene la intención de ajustar el proceso de lotería/prioridad para hacer frente a esta consecuencia.

### **C. Dar seguimiento de Traslado Desde y Hasta las Escuelas del Distrito**

El USP ordena al Distrito que evalúe los datos que reflejan las transferencias de los estudiantes desde y hasta las escuelas del Distrito USP §II(H). Los datos actualizados de las trasferencias de los estudiantes están contenidos en el **Anexo II-20** (Datos de Transferencias Desde/Hasta las Escuelas del Distrito).<sup>16</sup> Además de agregar una tabla racial/étnica desglosada para 2013-14 y una columna 2013-14 en la tabla de resumen en el Anexo, también se agregó una tabla racial/étnica desglosada revisada<sup>17</sup> 2012-13 y una columna 2013 a la tabla de resumen.

Las cifras de inscripción previas al principio del ciclo escolar 2014-15 reflejan las transferencias hacia/desde las escuelas privadas (184 dentro/125 fuera) y la educación en casa (89 dentro/111 fuera) continuaron teniendo un impacto muy pequeño en la inscripción general de TUSD. Un número un poco mayor de estudiantes transferidos hacia/desde escuelas públicas fuera de TUSD que las transferidas hacia/desde las escuelas chárter. Sin embargo, a diferencia de las transferencias de las escuelas chárter, las transferencias de las escuelas fuera de TUSD continúan resultando en una entrada neta de estudiantes hacia el Distrito (3,145 dentro vs. 2,401 fuera). **Id., App. II-20.**

La composición racial/étnica de este grupo de estudiantes de escuelas públicas fuera del Distrito que entra, es casi equivalente a la de la generación de estudiantes de kínder que entra, sugiriendo que es una muestra representativa de la comunidad de Tucson. Sin embargo, una porción un poco mayor de estudiantes Anglosajones

---

<sup>16</sup> El informe documenta todas las transacciones durante un año completo y ningún número es comparable directamente a la inscripción del principio del año o del final del año para el Distrito. El mismo estudiante puede aparecer en múltiples líneas “dentro” y/o “fuera” y en ambas columnas “dentro” y/o “fuera”. Los datos de raza/etnicidad más actuales conocidos para los estudiantes fueron utilizados y aplicados utilizando reglas actuales de abolición a la segregación para la asignación.

<sup>17</sup> El año pasado, para cumplir con las fechas límites para los informes, se obtuvieron datos similares del sistema de datos de los estudiantes el 2 de agosto, el segundo día de clases del ciclo escolar. Sin embargo, toma casi dos semanas al comienzo de cada ciclo escolar para documentar por completo todos los traslados del verano y los que nunca llegan en la base de datos de los estudiantes. Para 2014, esta extracción de datos, ahora informada en el Anexo II-20, fue retrasada hasta el 15 de agosto para darle al personal de la escuela tiempo adecuado para procesar todos los expedientes de inscripción relevantes del principio del año.

(24% fuera vs. 20% dentro) y una porción un poco menor de estudiantes Hispanos (60% fuera vs. 62% dentro) se transfirieron fuera de las escuelas públicas fuera de TUSD en 2013-14, contribuyendo a una pequeña pérdida neta de estudiantes Anglosajones. *Id., App. II-20.*

El informe del año pasado notó que el número de estudiantes perdidos a las escuelas Chárter había disminuido de los años previos. Los Datos revisados 2012-13 ahora muestran que el número de estudiantes que dejan las escuelas chárter era comparable al del año previo. También, había poco cambio en el patrón chárter de entradas/salidas para 2013-14. Aproximadamente 2,000 estudiantes de TUSD se transfirieron hacia y desde las escuelas chárter cada año, con solo un pequeño número mayor de estudiantes de salida que de entrada. *Id., App. II-20*

Así como muestran los datos de transferencias 2013-1, los estudiantes Blancos representan un 23 por ciento de la inscripción total del Distrito, sin embargo representan el 28 por ciento de los estudiantes que se transfieren desde las escuelas Chárter y 25 por ciento de los estudiantes que se transfieren fuera de las escuelas Chárter. Este desequilibrio de índice de transferencia Chárter resulta en una pequeña ganancia neta de estudiantes Blancos/Anglosajones *Id., App. II-20.*

Sin incluir a los estudiantes de kínder que comienzan, el 25% de todos los estudiantes que entraron al Distrito durante el ciclo escolar 2013-14 eran Blancos/Anglosajones. Sin incluir a los estudiantes graduados que salen, el 25% de todos los estudiantes que salieron del Distrito en el 2014 eran Blancos/Anglosajones. De esta manera, mientras que hubo pequeños desequilibrios en las transferencias por el tipo de escuela que envía/recibe, esas diferencias en total no tuvieron o tuvieron un impacto muy pequeño en el equilibrio racial/étnico del Distrito en conjunto.

#### **D. Mercadotecnia de Estudiantes/ Estrategias de Reclutamiento**

Después, el USP le ordena al Distrito que revise y corrija las estrategias de mercadotecnia para el reclutamiento de estudiantes. *USP§ II(I)*. Se le encarga al Distrito el uso de ciertas estrategias “para proporcionar información a las familias y miembros de las comunidades Afroamericanas y Latinas en todo el Distrito acerca de las oportunidades educativas del Distrito” dentro de TUSD. *Id.* Aunque ésta sección del USP no requiere un “Plan Especifico” para el reclutamiento de estudiantes, el Distrito acordó el desarrollo de un Plan de Mercadotecnia y Difusión en el cual describiría los esfuerzos que emprendería (y que ya estaba realizando) en conexión con estas obligaciones ordenadas por el tribunal. *Anexo II-21* (Plan de Mercadotecnia y Difusión)

La difusión del Distrito 2013-14 se enfocó en incrementar la concienciación, haciendo que las oportunidades de TUSD sean más visibles y entendibles a los estudiantes y familias actuales y posibles, y participar a la comunidad a un nivel personal. Estos esfuerzos se extendieron en mejorar los centros familiares del Distrito, facilitando a los estudiantes y a las familias encontrar la información y la inscripción en línea, y presentando una calculadora de opción de escuelas para que las familias pudieran entender mejor los incentivos de transportación. La campaña “pregúntame” consistió de comerciales por televisión, anuncios por internet e impresos y anuncios de radio en Inglés y en Español. Todos los anuncios contaban con estudiantes, padres y personal de TUSD cada uno invitando al público diciendo “pregúntame” acerca de las cosas maravillosas que el Distrito tiene para ofrecer. La campaña tenía dos enfoques principales: Inscripción Abierta y Recepciones de Bienvenida para Estudiantes de Kínder. En total, TUSD ejecutó más de 1,000 anuncios de televisión en los canales locales, de televisión por cable y en los canales de idioma español, ejecutó más de 900 anuncios de radio en inglés y español y envió por correo cerca de 18,000 tarjetas postales a estudiantes actuales y a posibles estudiantes.

Muchos de los esfuerzos de mercadotecnia descritos en el Plan y en este informe se encontraban en marcha cuando el Distrito redujo sus estrategias de mercadotecnia y difusión a esfuerzos por escrito . Además de la campaña “pregúntame” que ya estaba en marcha, el Plan de Mercadotecnia y Difusión promete otros productos que se enfocan en incluir la creación de una Guía de Información para ser creada y distribuida antes del siguiente período de Inscripción Abierta. La guía describe programas que el Distrito ofrece y perfila todas las 185 escuelas del Distrito. Las copias de la guía se envió a todos los estudiantes de pre kínder, kínder, quinto y octavo grado en inglés y en español, dependiendo del idioma preferido, se hicieron disponibles en todos los idiomas principales en los Centros de Participación Familiar, y fueron proporcionados en inglés y español en los sitios escolares. **Anexo II-22.** En total, se distribuyeron 20,000 copias. Además, la Guía de Información está disponible en línea.

En el 2013, los esfuerzos de mercadotecnia del distrito también tuvieron como objetivo a los hogares en las orillas de los distritos escolares adyacentes con tarjetas postales promoviendo las ofertas de las escuelas de TUSD. Además, el Distrito comenzó un programa piloto en 2013-2014 para transportar a estudiantes a la Escuela Secundaria Sabino de diferentes partes de los Distritos Escolares Tanque Verde, Vail y Catalina Foothills. Al comenzar el ciclo escolar había 117 estudiantes que eran encaminados desde fuera del Distrito. .

Aunque aún es demasiado temprano para declarar con exactitud el grado de éxito de los esfuerzos del Distrito en mercadotecnia y reclutamiento de estudiantes,

las inscripciones para el ciclo escolar 2014-15 (es decir, el primer periodo de inscripción después del inicio de la campaña de inscripciones) sugieren que la campaña pudo haber sido un factor clave en la contención de la corriente de disminución de inscripciones. Mientras que las inscripciones declinaron de 2013-14 a 2014-15, los datos iniciales indican que el Distrito perdió menos estudiantes que en muchos años anteriores. Los números finales estarán disponibles después de los primeros 100 días escolares. Además, las solicitudes a las escuelas y programas magnet declinaron de forma significativa.

## **E Desarrollo Profesional Relacionada con la Asignación de Estudiantes**

En cumplimiento con el USP § II(J)1, el Distrito ha proporcionado capacitación y desarrollo profesional a todos los empleados de TUSD involucrados en el proceso de asignación/inscripción de estudiantes. Comenzando en el otoño de 2013, el Departamento Magnet y los Servicios Escolares y de la Comunidad trabajaron juntos para crear un sistema de capacitación para la asignación de estudiantes y hacerlo disponible a través de True North Logic, el sistema de desarrollo/capacitación profesional del Distrito guiado por el usuario en línea. **Anexo II-13** (Desarrollo Profesional– Sección 2) La capacitación les presentó a todos los administradores de las oficinas y a los administradores de las escuelas los objetivos del USP, el proceso de solicitud, y el programa de selección relacionado con el proceso revisado de la asignación de estudiantes. El propósito de la capacitación fue:

Presentar los factores históricos y legales que le dan forma al proceso de inscripción abierta/magnet de TUSD;

- Transmitir los objetivos del proceso de inscripción abierta/magnet en relación con el USP;
- Proporcionar información e instrucción a fondo acerca del proceso de inscripción de TUSD para ayudar al personal a desarrollar un entendimiento del proceso de inscripción abierta/magnet y las nuevas reglas de prioridad de selección; y
- Definir los procedimientos para el manejo de las solicitudes de inscripción abierta/magnet y la responsabilidad que tienen los funcionarios de las escuelas relacionada con esas solicitudes.

El módulo de capacitación en línea del Distrito acerca de la asignación de estudiantes se hizo disponible en el otoño del 2013. Incluía un componente de evaluación que requería que aquellos que lo tomaban demostraran un entendimiento del proceso de lotería de inscripción abierta/magnet y de la

responsabilidad del personal de la escuela en el manejo de las solicitudes de inscripción. Una vez completada la capacitación, se les requería a los participantes que demostraran el dominio del contenido de la capacitación al completar una evaluación en línea con una puntuación de 80% o mejor. El programa también incluía un seguimiento interno para asegurar que todos los miembros del personal relevante completaran la capacitación. A fin de cuentas, 1,781 miembros del personal completaron exitosamente el programa de capacitación de aproximadamente media hora.

En el otoño de 2014 esta capacitación será corregida y revisada a medida que sea necesario para reflejar cualquier cambio/mejora a los procesos de asignación de estudiantes y de solicitud. También, el Distrito asegurará que aquellos que ya hayan recibido la capacitación serán informados de cualquier cambio relevante cuando sean aprobados. Los empleados que no lo hayan tomado, principalmente los empleados recién contratados, lo recibirán.

## **V. Informes Obligatorios**

El USP§II(K) requiere que el Distrito proporcione los siguientes 16 juegos de datos como parte de este informe. Esto refleja el progreso realizado en el área de la Asignación de Estudiantes y proporciona documentación acerca del trabajo mencionado anteriormente en las áreas de revisión de límites, programas magnet, desarrollo e implementación de los procesos de admisión, evaluación de los datos del traslado de estudiantes, y el reclutamiento de estudiantes.

### **1. A Una lista o tabla desglosada con el número y porcentaje de estudiantes en cada escuela y en todo el Distrito, comparable con los datos de [USP] Anexo C.**

Los datos sin procesar requeridos en la Sección II(K)(1)(a) se encuentran en el **Anexo II-23**, presentado con este informe. Estos materiales contienen una lista de las escuelas de TUSD, agrupadas por nivel, etiquetadas de acuerdo a su Estatus de Integración,<sup>18</sup> e informan el número y porcentaje de estudiantes por etnicidad de a

---

<sup>18</sup> El USP utiliza los siguientes criterios para definir a las escuelas como “Racialmente Concentradas” o “Integradas:”

*Escuela Racialmente Concentrada: Una escuela en la que un sólo grupo racial/étnico de estudiantes constituye el 70 por ciento o más de la población estudiantil total de la escuela.*

cuerdo a las inscripciones del día escolar número 40 del ciclo escolar 2013-14 (Anexo , Tabla 1). El **Anexo II-23, Tabla 1** es comparable con el Anexo C del USP, que identifica la base de referencia contra la cual los datos de años siguientes pueden ser medidos para determinar si el número de escuelas integradas o racialmente concentradas esta aumentando o declinando.

NOTA: El Distrito clausuró 11 escuelas a finales del ciclo escolar 2012-13, reutilizó una de las escuelas intermedias clausuradas (Escuela intermedia Maxwell) como una escuela K-8 (Morgan Maxwell K-8), y convirtió a dos escuelas primarias en escuelas K-8 (las escuelas Dietz y Hollinger). Dadas esas clausuras y conversión de escuelas, las comparaciones de datos entre 2012-13 y 2013-14 desafortunadamente no son una comparación equivalente. Los cambios en las inscripciones y en la demografía de ciertas escuelas reflejan eventos únicos relacionados con la reorganización de los estudiantes a raíz de las clausuras.

La tabla 2 ayuda a demostrar los retos de los análisis de datos a raíz de las clausuras. Contiene una tabla que resume el número de escuelas en cada una de las tres categorías de estatus de integración durante los últimos tres años, y los retos entre los ciclos escolares 2012-13 y 2013-14. **Anexo II-23, Tabla 2** En el ciclo escolar 2012-13, el Distrito operaba 92 escuelas. De estas, 37 (o el 40%) estaban Racialmente Concentradas, 23 (o un 25%) estaban integradas, y un 32 o (un 35%) estaban Neutrales (es decir, no cumplían con la definición para concentración o integración racial).

Con el proceso de clausura/conversión de 2013-14, el Distrito se encogió a 82 escuelas. La tabla 2 refleja el proceso de clausura/conversión, que redujo el número de escuelas primarias por siete en 2013-14 y eliminó tres escuelas primarias Racialmente Concentradas. La conversión de la Escuela Hollinger a una escuela K-8 combinada con la apertura de la Escuela Morgan Maxwell K-8 incrementó el número de escuelas K-8 racialmente concentradas por dos. Mientras que la clausura de cuatro escuelas intermedias ayudó a reducir el número de escuelas intermedias Racialmente Concentradas por dos. Finalmente, la clausura de la Escuela Secundaria Howenstine, una escuela racialmente integrada, no tuvo impacto en la reducción del número de escuelas secundarias Racialmente Concentradas.

---

*Escuela Integrada: Una escuela en donde cada grupo estudiantil racial/étnico constituye el 69.9 por ciento o menos de la población total de estudiantes, en donde el porcentaje del grupo racial/étnico de toda la población estudiantil está dentro del +/- 15 por ciento del promedio de inscripción de cada grupo racial/étnico (para el nivel adecuado: ES, K8, MS, HS).*

De estas, 34 (o un 42%) estaban Racialmente Concentradas, 19 (o un 23%) estaban Integradas, y 29 (o un 35%) eran Neutrales. Por lo tanto, el proceso de clausura resultó en un leve incremento (2%) en el porcentaje de escuelas Racialmente Concentradas.

**2. Las listas o tablas desglosadas de todos los estudiantes que asisten a escuelas que no son las escuelas de asistencia de límites, por grado escolar, la escuela que envía y la escuela que recibe, y si es que dicha asistencia es de conformidad con inscripción abierta o a escuelas y programas magnet.**

Dicho sencillamente, la Sección II(K)(1)(b) busca datos desglosados que reflejen cuales estudiantes – y cuántos son los – que buscan escuelas y programas de TUSD además de los de sus escuelas de vecindarios.

*Anexo II-19*, la Tabla 1 se separa en tres secciones: la sección 1(a) cubre los grados K-5, la sección 1(b) cubre los grados 6-8, y la sección 1(c) cubre los grados 9-12. *Anexo II-19* (datos desglosados de los estudiantes que asisten a otras escuelas) la Tabla 1 incluye una tabulación recíproca de las escuelas de vecindario contra escuelas inscritas por grado escolar. La barra gris en diagonal en la Tabla 1 incluye estudiantes que viven en un vecindario y asisten a sus escuelas de vecindario. Los estudiantes por fuera de la barra gris diagonal no asisten a sus escuelas de vecindario. *Anexo II-19* la Tabla 2 hace un resumen de las solicitudes para opción de escuelas y las colocaciones a las escuelas, desglosadas por escuela, programa (Inscripción Abierta o Magnet), y etnicidad.

**3. Copias de todas las descripciones de los trabajos y explicaciones de las responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta Sección, identificados por nombre, título del puesto, título del puesto previo (si es adecuado), otros considerados para el puesto, y sus acreditaciones. .**

Las descripciones de los puestos que contienen las explicaciones de las responsabilidades de cada uno de estos puestos, los nombres de las personas designadas a los puestos, y su acreditaciones se encuentran adjuntas en el *Anexo II-3*, conforme a la sección I del USP (D)(9). Nótese que no se contrataron nuevos puestos durante el ciclo escolar 2013-14—todos los puestos contratados durante ese tiempo fueron de personal existente designados a puestos de apoyo a la implementación y cumplimiento del USP:

Durante el ciclo escolar 2013-14, hubo un cambio a medio año en el puesto de la Dirección de Asignación de Estudiantes cuando Noreen Weidenfeld se jubiló y Bryant Nodine fue designado a ese puesto en base interina en espera de la conclusión del proceso de contratación pendiente para el ciclo escolar 2014-15.

En el ciclo escolar 2013-14, dos Coordinadores Principales de Programas y un Diseñador Gráfico Principal asistieron al Director Magnet en la implementación y operación eficaz de las escuelas y programas magnet. El proceso de contratación para los “Coordinadores Magnet” comenzó en el ciclo escolar 2013-14, así es que el **Anexo II-3** incluye “a otros considerados para el puesto.” Sin embargo, los puestos no fueron cubiertos hasta después del 1 ero de julio así es que la información acerca de “personas contratadas” para cumplir con esas funciones será incluida en el Informe Anual del año siguiente.

**4. Una copia de los estudios 2011 y cualquier otro Estudio de Escuelas Magnet Subsecuente.**

El Distrito proporcionó una copia del estudio magnet externo 2011 realizado por el Servicio de Consultoría Educativa en el Informe Anual 2012-13. **Informe Anual (2012-13), Anexo 12** No se completó ningún otro Estudio Magnet.

**5. Una copia del Plan Escolar Magnet, incluyendo detalles específicos acerca de cualquier escuela o programa magnet nuevo, modificado, cerrado o reubicado y todas las escuelas o programas a las que se les ha retirado el estatus magnet, copias del proceso de admisión para las escuelas y programas magnet con exceso de solicitudes.**

El Plan Integral Magnet del Distrito fue creado esencialmente en dos pasos. En octubre 2013 la mesa directiva aprobó un plan (**Anexo II-24**) con la oportunidad de desarrollar un Plan Integral Magnet (CMP). **Ver Anexo II-12.**

**6. Copias de cualquier plan para mejorar para las escuelas o programas magnet desarrollados por el Distrito en conformidad con esta Orden.**

**Anexo II-9 (Planes de Mejoramiento Magnet)** incluye el Plan de Mejoramiento de cada escuela. El nuevo modelo del Plan de Mejoramiento incluye estándares y una rúbrica por la cual se mide el indicador clave del éxito de las

escuelas y programas magnet. El documento adjunto H al Plan Integral Magnet es una Hoja Rúbrica de Puntuación. Las escuelas pusieron a prueba una rúbrica para determinar las puntuaciones de referencia y el Distrito evaluó a los magnet utilizando los estándares magnet. Basado en las evaluaciones, el Distrito desarrolló los planes de mejoramiento incluidos en el **Anexo II-9 (Planes de Mejoramiento Magnet)**.

#### **7. Copias Copias de cualquier solicitud presentada al Programa de Asistencia Escolar Magnet**

El Distrito presentó la solicitud de la subvención del Programa de Asistencia Escolar Magnet (MSAP) el 30 de enero de 2013. *Vea el Informe Anual 2012-13, Anexo 15.* En el otoño de 2013 el Distrito se enteró que la subvención no fue financiada. **Anexo II-15 (MASP Denegado)** incluye una copia de la carta del Departamento de Educación de EE.UU. notificando al Distrito que no se le otorgó la subvención. Sin embargo, las subvenciones MSAP se ofrecen cada tres años y el Distrito tiene la intención de solicitar para la subvención de 2016.

#### **8. Una copia del proceso de admisión desarrollada para las escuelas con exceso de solicitudes**

Ver **Anexo II-16** (Proceso de Admisión para Escuelas con Exceso de Solicitudes).

#### **9. Copias de todas las guías desarrolladas en conformidad con los requisitos de esta Sección, en los Idiomas Principales del Distrito**

The El Distrito ha desarrollado una guía informal que describe los programas ofrecidos por el Distrito en cada una de las escuelas en el 2014. Esta será presentada en el Informe Anual de USP 2014-15. Además, se hicieron disponibles folletos de las escuelas y programas a través de los Centros de Familia del Distrito, en la oficina central, en la red, y en las escuelas para asistir a las familias en la toma de decisiones informadas acerca de en cuáles escuelas inscribir a sus hijos. **Anexo II-22 (Folletos/volantes Informativos)**

El Anexo 22 incluye las siguientes guías informativas que estaban disponibles para su distribución a través de los Centros familiares:

- Transportación
- ALE
- Servicios de Apoyo a los Estudiantes
- Programa de Lenguaje Dual
- Colegios y Universidades
- Difusión a Familias y a la Comunidad
- Preescolar
- Centros Infantiles y de Aprendizaje Temprano
- Información de Crédito a los Impuestos
- Programas de Educación a la Comunidad
- Información sobre Grad Link
- Reclutamiento e Información Escolar
- Actividades de Deportes Entre Escuelas

**10. Una copia de la solicitud de inscripción de conformidad con los requisitos de esta Sección, en los Idiomas Principales del Distrito**

Además del Inglés, hay seis “Idiomas Principales” que se hablan en el Distrito: Árabe, Chino (Cantonés/Mandarín), Nepalés, Somalí, Español, y Vietnamita. Un idioma se designa como “Idioma Principal” cuando 100 familias dentro del Distrito hablan el idioma. *Anexo II-23* incluye copias, en los seis idiomas principales y en Inglés, del ciclo escolar 2013-14 la solicitud de inscripción y los formularios. El Distrito utiliza versiones levemente diferentes de esta solicitud de inscripción cada año para la Inscripción Abierta y para las Escuelas Magnet. La solicitud fue diseñada otra vez en el año 2013, pero la información permaneció igual con la excepción de las fechas en la parte de arriba, la Parte C de la pregunta de Raza/Etnicidad y la lista de Escuelas Magnet y sus temas. *Anexo II- 23* incluye ambas “formularios de solicitud” y “formularios de inscripción”.

**11. Una copia de cualquier descripción (es) de software comprado y/o utilizado para manejar el proceso de asignación de estudiantes**

No se compró software en el ciclo escolar 2013-14 para manejar el proceso de asignación de estudiantes. Más bien, el proceso fue manejado como parte del Sistema de Información de Estudiantes de TUSD (SIS), Mojave. El Anexo, II-24 incluye varios documentos utilizados en el desarrollo de cambios a la programación de asignación de estudiantes a Mojave así como a los documentos relacionados a la implementación actual de estos cambios. **Anexo II-25** (Cambios de Software a Mojave)

- 12. Una copia de los datos a los que se les dio seguimiento en conformidad con los requisitos de esta Sección acerca de los traslados dentro del distrito de los estudiantes y de traslados hacia y desde las escuelas chárter, las escuelas privadas, la educación escolar en el hogar, y los distritos escolares públicos fuera del Distrito.**

El **Anexo II-20** incluye los datos de traslado de datos de los últimos nueve años.

- 13. Una copia del plan de difusión y reclutamiento desarrollado en conformidad a los requisitos de esta Sección.**

El **Anexo II-21** contiene el plan de difusión y reclutamiento, incluyendo la campaña “Pregúntame”, La Guía de Información, La forma de Inscripción Abierta/magnet y una lista de eventos comunitarios a los que el Distrito asistió/planea asistir.

- 14. Cualquier política o práctica por escrito enmendada en conformidad con los requisitos de esta Sección.**

El **Anexo II-4** incluye las políticas revisadas JC y JFB.

- 15. Un enlace a todos los materiales basados en la red y sistema de comunicación desarrollados de conformidad con los requisitos de esta Sección.**

Durante el ciclo escolar 2013-14, se crearon o se modificaron de manera importante tres diferentes áreas en el sitio de internet de TUSD para cumplir con los requisitos del USP. USP § II(K)(1)(o) Estas son:

<http://www.tusd1.org/contents/depart/schoolcommunity/info.html> incluye enlaces a la solicitud de Inscripción Abierta/Magnet de TUSD con la pregunta de raza/etnicidad revisada.

<http://www.tusd1.org/contents/depart/magnet/index.asp> incluye una descripción de los filamentos magnet y de las escuelas en cada uno.

<http://www.tusd1.org/contents/distinfo/deseg/integrated.asp> incluye descripciones de las categorías así como de las escuelas que cumplen con los criterios para el ciclo escolar 2013-14.

<http://www.tusd1.org/contents/distinfo/deseg/schoolchoicecalculator.asp> incluye la “calculadora de opción de escuelas” del Distrito la cual le permite a las familias determinar si son elegibles para el incentivo de transportación a las escuelas fuera de su vecindario.

- 16. Una lista o tabla de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional ofrecidas en el Distrito durante el año anterior en conformidad con los requisitos de esta Sección, por descripción de oportunidad, ubicación en donde se llevó a cabo, y el número de personal que asistió por puesto.**

*Anexo II-13* incluye una tabla de todas la oportunidades de desarrollo profesional relacionadas con la asignación de estudiantes ofrecidas y asistidas en el ciclo escolar 2013-14, y los documentos de apoyo e información, como lo requiere el USP § II(K)(1)(p).

## TRANSPORTACIÓN (USP § III)

### I. Introducción

Tal vez es axiomático, que la transportación es un componente clave de la abolición a la segregación escolar, particularmente en un distrito como TUSD en donde hay una concentración mayor de estudiantes de una etnicidad en un área geográfica (por ejemplo, el lado oeste a gran medida Hispano de Tucson). Sin embargo, los estudiantes dejarán sus escuelas de vecindario en cantidades importantes solamente cuando tengan el acceso fácil a transportación conveniente y confiable. Para usar la transportación para atraer de manera más eficaz a los estudiantes a escuelas y programas fuera de su vecindario, esa transportación también debe incluir tiempos de viaje razonables. Por consiguiente, el Plan de Estatus Unitario ordena que el Distrito utilice servicios de transportación como “un componente crítico de la integración de sus escuelas.” *USP § III(A)(1)*. Esta sección describe los esfuerzos de implementación del Distrito en 2013-14 en el área de Transportación.

El alcance geográfico de TUSD consiste de 230 millas cuadradas, es uno de los distritos escolares de Arizona más grandes. Aunque existen distritos más grandes, algunos tan grandes como aproximadamente 500 millas cuadradas, los aproximadamente 48,000 estudiantes de TUSD también lo colocan en el segundo más grande en población estudiantil del estado. Por consecuencia, el Departamento de Transportación de TUSD debe cubrir el distrito por completo con rutas intensivas, lo cual no es necesariamente el caso en algunos de los distritos geográficamente más grandes, menos poblados. Con las escuelas situadas tan lejos como la Escuela Primaria Vesey hasta la Escuela Secundaria Sabino, la flotilla de autobuses de TUSD promedia 24,000 millas de manejo por *día* durante el ciclo escolar.

El Distrito enfrenta cuestiones de flotilla también. Los estándares de la industria de transportación de alumnos para los autobuses escolares son: a) una flotilla de edad promedio de 7 a 8 años, b) ruta (autobuses diarios) no más viejos de 12 años, c) autobuses de repuesto no más viejos de 15 años. La flotilla de TUSD promedia en el modelo del año 2003.7, por lo tanto es más de 10 años en promedio. TUSD tiene 108 de sus 316 vehículos más viejos que el modelo del año 2002 (12 años de viejos). TUSD tiene 51 autobuses más viejos que 1999 (15 años de viejos), de los cuales 18 son más viejos que 1991. Se está considerando actualmente un plan de reemplazo de autobuses a corto y a largo plazo para colocar al distrito dentro de los estándares de la industria. El costo actual de un autobús escolar convencional es de más de \$115,000 por unidad. Suponiendo el reemplazo de 50 autobuses de

tamaño completo, se requeriría un desembolso de capital de \$5.75. Por mientras, es importante que el taller de automóviles de TUSD se asegure que una cantidad adecuada de vehículos seguros y confiables esté disponible para servicio diario. Sin embargo, el Distrito transporta de manera segura a miles de niños diariamente.

La transportación de estudiantes es uno de los aspectos más caros en el cumplimiento del USP (cuando se analiza en base costo/beneficio). Dentro de los últimos 10 años, los departamentos de transportación de estudiantes han luchado por los disparados costos de combustible, y el Distrito de la misma manera se enfrenta con el reto en sus esfuerzos por reclutar y retener a choferes en un mercado en el cual no puede competir con la compensación ofrecida por empleadores como Sun Tran y otras compañías de transportación que ofrecen oportunidades a tiempo completo, durante todo el año, muchas veces a una tarifa por hora más alta.

Además, la complejidad de coordinar los horarios bell que proporcionan el tiempo de instrucción requerido para cada estudiante con tiempos de llegada y de salida de autobuses, las peticiones de transportación relacionadas al USP, la transportación para necesidades especiales, las rutas de autobuses eficientes, los autobuses para actividades y actividades extracurriculares, (incluyendo viajes para deportes entre escuelas dentro de todo el estado) así como el requisito de que a los estudiantes sin hogar se les garantiza transportación a su escuela aún si el estudiante se hospeda fuera del distrito, es desalentador por no decir más.

La planeación e implementación de un programa complejo y ambicioso como el que ordena el USP causa que el sistema de transportación de estudiantes de TUSD sea más caro que si la transportación se proporcionara a las escuelas dentro de las áreas de asistencia definidas. Algunos autobuses deben viajar largas distancias por todo el distrito para transportar a un pequeño número de estudiantes, haciéndolo difícil utilizar los vehículos y la mano de obra de manera eficaz. Como resultado, TUSD opera más autobuses y por periodos de tiempo mayores que de otro modo sería necesario si tuviera áreas de asistencia definidas. Además, es difícil predecir cuales estudiantes necesitarán ser transportados y a cuales escuelas, por lo tanto es difícil planear eficazmente y eficientemente para el servicio de USP cada otoño.

La demografía racial y étnica del Distrito refleja una división demográfica importante dentro de la cual los estudiantes deben viajar—en veces con largos tiempos de viaje—para que el Distrito pueda realizar cambios importantes en la concentración racial en ciertas escuelas. Finalmente, las instalaciones en el lado oeste racialmente concentrado (Hispanos) del Distrito será más probable que estén en o sobre su límite de capacidad que los otros planteles más diversos más lejos hacia el este. Eso quiere decir que si la transportación de estudiantes va alterar de

manera importante la demografía de las escuelas del Distrito, es más probable que la carga de transportación recaiga desproporcionadamente en los estudiantes Hispanos de TUSD.

A pesar de todos los cambios antes mencionados, TUSD ha progresado de manera importante en la planeación e implementación de los requisitos del USP para la transportación como se detalla a continuación. Sin embargo, la promesa de cambios importantes por medio de el plan de transportación, no importa que tan ambicioso, aún está por verse.

## **II. Implementación y Actividades de Cumplimiento Ciclo Escolar 2013-14**

Dentro del USP, TUSD “deberá utilizar los servicios de transportación como un componente fundamental de la integración de sus escuelas.” *USP § III(A)(1)*. Como parte de esa misión, el Distrito debe usar las ofertas de transportación de manera que estimule a los estudiantes en las escuelas racialmente concentradas a viajar a escuelas integradas. *USP § III(A)(2)*. Como cuestión de partida, esa “estimulación” incluye el requisito que el Distrito proporcione incentivos de transportación gratuita a todos los estudiantes que asistan a cualquiera de sus 21 escuelas/programas magnet y a cualquier estudiante que resida dentro de los límites de las escuelas de vecindarios racialmente concentradas hacia cualquier escuela en la cual la asistencia del estudiante mejorará la integración. *USP § III(A)(3)*.

Anexo III-1 los informes en el número de estudiantes que son elegibles para transportación (es decir, los estudiantes a los que se les ofreció transportación (por ruta)), por raza/etnicidad y por la razón que se ofreció la transportación (Tabla 1). También se incluye información con más detalles desglosada por escuela (Tabla 2). **Anexo III-1** (Transportación Ofrecida)

Para propósito del USP, el Distrito informa sobre los usuarios elegibles. A finales de mayo 2014, había 23,618 estudiantes elegibles para transportación. De ese número, 3,553 estudiantes habían declinado la transportación, dejando 20,065 estudiantes que se han incluido en las rutas para su transportación (incluyendo a través de los “autobuses amarillos” del Distrito”, así como opciones de transporte Público Sun Tran, y HandiCar). En el **Anexo III-1**, la columna “Abolición a la segregación” indica los programas de transportación relacionados como la Abolición a la segregación: zonas ABC, transportación de incentivo desde dentro de los límites de las escuelas racialmente concentradas, transportación magnet, transportación a UHS, y GATE. En total, hay 10,060 estudiantes elegibles para recibir transportación relacionada con la abolición a la segregación, y 7,644 de esos estudiantes han aceptado el servicio. Más de 7,500 eligieron viajar, en veces largas distancias, a escuelas más integradas que sus propias escuelas o a donde contribuyen a la integración.

El cumplimiento con estas ordenes del USP requiere dos fases: planeación e implementación. Durante el ciclo escolar 13-14, el personal de transportación de TUSD incluyendo su Director anterior y su Director actual, el Gerente de Rutas y el Gerente de Proyectos colaboraron con el Director de Deportes Entre Escuelas, el Director Servicios a la Comunidad, (Asignación de Estudiantes) y los directores del Liderazgo de las Escuelas Primarias y Secundarias para desarrollar y presentar para su aprobación cinco Planes de Acción enfocados en la integración que también

contenían metas de Transportación articuladas claramente: Plan de Acceso Equitativo Extracurricular, Plan de Participación Familiar, Experiencias Avanzadas de Aprendizaje (ALE), Plan de Acceso y de Reclutamiento, Plan Integral Magnet, y el Plan Integral de Límites.

El Plan de Acceso Extracurricular Accesible y el Plan de Acceso y Reclutamiento ALE han articulado metas para proporcionar transportación después del horario escolar para actividades extracurriculares (incluyendo asesoría) para todas las escuelas integradas y estudiantes magnet. El Plan de Participación Familiar se ha puesto metas para asegurar uniformidad en los servicios ofrecidos en todos los sitios para incluir ayuda con, e información acerca de, Servicios de Transportación. El Plan Integral Magnet y el Plan Integral de Límites fueron desarrollados en orden conjunto para asegurar uniformidad en la entrega de servicios de transportación a los estudiantes magnet y a los estudiantes que asisten a escuelas integradas de TUSD. Además, durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito desarrolló cuatro planes de acción que tenían importantes componentes de transportación: Actividades Extracurriculares, Escuelas/Programas Magnet, Transportación de Incentivo para Inscripción Abierta, y el Suministro de Información acerca de la Transportación Gratuita a las Familias. ***Ver generalmente el Informe Anual del USP §§ II, VII, y VIII.*** Las actividades de implementación y progreso en marcha hacia el cumplimiento total con las metas del Plan serán informadas en el Informe Anual de 2014-15.

Para el ciclo escolar 2012-13, las escuelas magnet representaban un poco menos del 25% del total de todas las ofertas de transportación relacionadas con el USP, las zonas A-B-C (la estrategia de asignación de estudiantes previa) representaban aproximadamente un 10% del total, y las Experiencias de Aprendizaje Avanzado (Educación para Superdotados y Talentosos, transportación para la Escuela Secundaria University) representaban cerca de un 6.5% del total. En general, en el ciclo escolar 2013-14, así como en el ciclo anterior, cerca de un 40% de toda la transportación en el Distrito estaba relacionado para cumplir con las obligaciones de la abolición a la segregación.

Al final de este año del informe (1ero de julio, 2014), el Distrito solamente pudo hacer un análisis de impacto preliminar de su implementación de los requisitos del USP. Para el ciclo escolar 2014-15, las proyecciones que venían del sistema Mojave mostraban números similares para el 2014-15 a las del año anterior, con la excepción de que el número de estudiantes de incentivo aumenta dramáticamente mientras que el de los estudiantes ABC disminuye. Para el 23 de mayo, 2014 la Transportación de Incentivo reemplazó las zonas ABC. Los estudiantes ABC tendrán derechos de antigüedad hasta que se retiren de su escuela actual, pero el número debe continuar disminuyendo dentro de unos pocos años. El Distrito espera que el

número total de usuarios aumente gradualmente y que gradualmente disminuya a los niveles anteriores a medida que los estudiantes con derecho de antigüedad avancen, pero hasta hoy no hay un aumento.

**A. Servicios de Transportación para Apoyar la Participación en Actividades Extracurriculares.**

El USP requiere que el Distrito “tome decisiones acerca de la disponibilidad de los servicios de transportación” para las actividades extracurriculares “de manera que promueva la asistencia de los estudiantes del Distrito a las escuelas y programas magnet integrados.” *USP § III(A)(2)*. Durante el ciclo escolar 2013-14 TUSD cumplió parcialmente con este mandato, con la meta de llegar al cumplimiento por completo para el otoño del ciclo escolar 14-15. El cumplimiento total supone que cada escuela o programa magnet integrado (“escuela elegible”) que haya solicitado servicios de transportación extracurricular será proporcionado por lo menos con un “autobús de actividades.” El cumplimiento mejorado supone que cualquier escuela con una necesidad demostrada para más de un autobús de actividades recibirá uno.

En TUSD, la transportación de los estudiantes para actividades extracurriculares, (es decir, actividades que no son requeridas para graduarse que se llevan a cabo después del horario escolar, como los deportes entre escuelas, clubes estudiantiles, asesorías, etc.) está a cargo de los autobuses de actividades. Los autobuses de actividades (en veces llamados “autobuses tarde”) son autobuses escolares que tiene horarios de llegada y de salida fuera de los horarios normales del día escolar. Estos horarios son hechos a la medida para cada escuela elegible con su horario extracurricular único después de las horas pico de las rutas regulares de autobuses cuando los autobuses están disponibles. El Distrito históricamente ha confiado en los administradores para que soliciten el autobús de actividades. Si no se solicitaba el autobús de actividades, normalmente no se proporcionaba. Esto era en parte, debido a, al hecho que al sistema de información de estudiantes de TUSD históricamente le faltaba la capacidad de supervisor o dar seguimiento a las actividades de los estudiantes más allá del horario de clases regular, así es que le tocaba a los administradores escolares determinar la necesidad y solicitar los autobuses de actividades.

***Anexo III-II (Autobuses de Actividades)*** proporciona una lista de asignaciones a los autobuses de actividades para el ciclo escolar 13-14. “Autobús tarde 13-14” muestra el número de autobuses de actividades asignados a cada escuela. Si a una escuela no le fue asignado un autobús de actividades en un año

determinado, esto quiere decir que el administrador escolar no solicitó uno. Durante el ciclo escolar 13-14, 15 de las 34 escuelas elegibles solicitaron y recibieron autobuses de actividad tarde. El Comité de la Implementación de Actividades Extracurriculares considerará anualmente las actividades extracurriculares ofrecidas en las escuelas para determinar las necesidades de los autobuses de actividades para promover la asistencia de los estudiantes del distrito a las escuelas magnet y a los programas magnet integrados.

## **B. Transportación de Incentivo**

El USP §III(A)(3) establece que el Distrito debe proporcionar transportación a todas las escuelas magnet así como transportación a los estudiantes desde escuelas racialmente concentradas hacia *cualquier* escuela en donde su asistencia mejore la integración. Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito expandió sus ofertas de transportación y las comunicaciones relacionadas con la vista puesta hacia el logro de estos objetivos.

Durante el ciclo escolar 13-14, se ofreció transportación gratuita a todos los estudiantes del Distrito inscritos en escuelas o programas magnet (sujeto a la política de transportación del Distrito la cual no proporciona transportación gratuita dentro del radio “en una distancia que se recorre a pie” aparte de la de los estudiantes que cumplen las excepciones enumeradas en [la Política EEA de TUSD](#)). **Anexo III-3** (Carta Magnet, Volantes, y Folletos). Mientras que la comparación de datos del ciclo escolar 2012-13 y 2013-14 indican que los usuarios de las escuelas magnet declinó un .7% en total durante el ciclo escolar 13-14 del año anterior, los datos también muestran un pequeño aumento en los usuarios magnet para los Afroamericanos (+.3%), Hispanos/Latinos (+1.3%), Americanos Nativos (+.4%), Isleños Asiáticos/Pacíficos (+.1%) y Multirraciales (+.1) los estudiantes del ciclo escolar 12-13 al ciclo escolar 13-14; solamente declinaron los usuarios estudiantes blancos (-1.9%). De toda la población total magnet, 5580 estudiantes fueron elegibles para, y se les ofreció, transportación gratuita durante el ciclo escolar 13-14. TUSD cumplió completamente con este requisito de USP durante el ciclo escolar 13-14. **Anexo III-1** (Transportación Ofrecida).

El USP también establece que TUSD “deberá proporcionar transportación gratuita” a “los estudiantes del Distrito inscritos en programas que no son magnet y en escuelas que están racialmente concentradas cuando dicha transferencia aumente la integración de la escuela que recibe.” USP § III(A)(3)(b). El Distrito define “Transportación de Incentivo” como transportación gratuita que está disponible a los estudiantes que viven dentro de los límites de una escuela

“Racialmente Concentrada” que elijen asistir a una escuela que no es magnet fuera del límite de vecindario, dentro de la ley de inscripción abierta, cuando su asistencia mejora la integración de la escuela que recibe.

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito hizo disponible la transportación de incentivo para 85 estudiantes que venían de cuatro escuelas clausuradas que habían estado racialmente concentradas (la Escuela Primaria Brichta, la Escuela Primaria Menlo Park, La Escuela Intermedia Maxwell, y la vieja Escuela Intermedia Wakefield). **Anexo III-1** (Transportación Ofrecida). Esta fue la Fase I del Plan de “Implementación de Transportación de Incentivo” del Distrito y se comenzó en agosto de 2013 y se completó durante el ciclo escolar 2013-14. Después de eso, desde el 30 de junio, 2014, El Distrito estaba a punto de implementar por completo la Fase II para el ciclo escolar 2014-15 al proporcionar transportación de incentivo para todos los estudiantes que viven dentro de los límites de una escuela racialmente concentrada y que asisten a una escuela en la cual ellos mejoran la integración en la escuela que los recibe.

### **C. Distribución de Información de Transportación**

El USP establece que TUSD “deberá proporcionar a las futuras familias y a las familias inscritas información acerca de la disponibilidad de la transportación gratuita en las escuelas, en los Centros Familiares, en las Oficinas del Distrito, y en el sitio de internet.” *USP § III(A)(4)*. Durante el ciclo escolar 2013-14 TUSD cumplió por completo con este requisito. TUSD notificó la elegibilidad para la transportación gratuita de las siguientes maneras:

- Las solicitudes de inscripción abierta/magnet de 2013-14 y los formularios de inscripción escolar hacen referencia a la disponibilidad de transportación. **Anexo II-23** (Formularios de Inscripción y Matriculación). Los formularios de solicitud y de inscripción del Distrito estuvieron disponibles en todas las escuelas, en los Centros Familiares, y en las Oficinas de Relaciones Comunitarias Escolares en español y en inglés. Las copias en los demás idiomas predominantes del Distrito estuvieron disponibles en línea en el sitio de internet de “inscripción” del Distrito (Árabe, Chino, Nepalés, Somalí, Vietnamita).
- Un estudiante al ser aceptado a un programa magnet recibe una “forma de aceptación” indicando: “la transportación se proporciona para las escuelas/programas magnet en conformidad con la Política de la Mesa Directiva EEA Pautas...si es elegible, ¿utilizará los servicios de autobús el estudiante?...” **Anexo III-3**. Las solicitudes magnet y las formas de

aceptación se procesan por la oficina de los Servicios Escolares Comunitarios. El personal esta capacitado para revisar el formulario de aceptación con cada uno de los padres que se inscriben para determinar si la transportación es necesaria. El personal también ayuda a los padres a determinar si es que el estudiante cumple con las pautas de elegibilidad para la transportación magnet gratuita.

- Además, durante el ciclo escolar 2013-14 la Oficina Magnet y el Centro Familiar Magnet tenían un muestrario que contenía folletos individuales para cada escuela magnet del Distrito. Cada folleto contenía una descripción de las escuelas junto con el lenguaje que notifica: “Los estudiantes que son aceptados como estudiantes Magnet y que viven a más de una milla y media de distancia de la Escuela Magnet también son elegibles para la transportación gratuita.” Se adjuntan muestras representativas de los volantes de escuelas Magnet, ***Anexo III-3.***
- Comenzando en la primavera de 2014, el Departamento de Transportación publicó un folleto proporcionando notificación a todos los estudiantes de la disponibilidad de la transportación gratuita, para los estudiantes calificados Magnet, GATE, en programas de incentivo y especiales. El folleto proporciona información de contacto y un sitio de internet en línea con una calculadora de elegibilidad de transportación (para los padres interesados en la transportación de incentivo). Este folleto fue enviado (en inglés y en español) a todas las familias en mayo de 2014 y publicado en línea con enlaces en el sitio de internet del Distrito. Se hicieron disponibles copias impresas en papel en inglés y en español en el Centro de Bienvenida de Servicios Comunitarios (oficinas centrales), en todas las escuelas, y en los Centros Familiares ***Anexo III-3.***

#### **D. Cumplimiento de las Políticas de No Discriminar por parte de los Contratistas Privados**

El USP afirma que si TUSD se contrata con una empresa privada para la provisión de los servicios de transportación, el Distrito “no deberá permitir a la empresa privada que discrimine en base de raza o etnicidad en la provisión de cualquiera de los servicios que proporciona la empresa privada.” *USP §III(A)(5)*. Durante el ciclo escolar 2013-14, TUSD contrató a TransPar Consulting para el manejo de servicios; esos empleados contratados interactúan directamente con los empleados de TUSD. Además, TUSD contrató a dos proveedores de servicios de

transportación, Sun Tran y Transportación A&K (HandiCar), ambos ofrecieron servicios de transportación directamente a los estudiantes. Ambos contratos contiene el siguiente lenguaje:

- El Distrito Escolar Unificado de Tucson no discrimina en base a raza, color, origen nacional, género, orientación sexual, edad, religión, o discapacidad en la admisión o el acceso a, el trato o empleo en, sus programas educativos o actividades
- Durante la realización de este contrato el contratista se compromete a no discriminar a ningún empleado o solicitante de empleo en base a raza, color, origen nacional, género, orientación sexual, edad, religión, o discapacidad
- Si se requiere proporcionar servicios en alguna propiedad escolar del Distrito por lo menos cinco(5) veces durante el mes, el contratista deberá presentar un juego completo de huellas digitales al distrito escolar en conformidad con 15-512 de cada persona o empleado que pueda proporcionar dicho servicio. Alternadamente, el distrito escolar puede tomar las huellas digitales de esas personas o empleados.
- Todos los choferes deberán estar bien aseados y adherirse a los estándares establecidos por el Departamento de Transportación de TUSD.
- Todos los choferes deberán conocer el contenido de cualquier acuerdo y las reglas y normas del Distrito que rigen al Departamento de transportación. Se deberá proporcionar un manual del Departamento de Transportación de TUSD al proveedor (es) al recibir una adjudicación de contrato.
- El licitante será responsable de mantenerse completamente informado y en cumplimiento de todas las leyes, ordenanzas y reglamentos federales, estatales y locales, que de cualquier manera, puedan afectar el cumplimiento del contrato.

***Anexo III-4 (Petición para Propuesta para los Servicios de Transportación).***

TUSD tiene el derecho de retirar de su empleo a cualquier empleado de un contratista privado que participe en mala conducta o que de otra manera infrinja las

políticas de TUSD. La política AC (No Discriminar) se extiende a “todos los asuntos relacionados con ... empleados del distrito, estudiantes, el público, programas y servicios educativos, e individuos con los que la mesa directiva realiza negocios” y prohíbe “ la discriminación basada en discapacidad, raza, color, religión/creencias religiosas, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad u origen nacional, así como represalias por la oposición a dicha discriminación.” En virtud de la Política AC, las presuntas infracciones se reportan a y son investigadas por un oficial interno EEO de Cumplimiento de TUSD. **Anexo III-5** (Política AC).

### **III. Supervisión de Transportación: El tablero de Instrumentos de Datos**

En virtud del USP, al Distrito se le requería que enmendara sus sistemas de datos para asegurar poder darle seguimiento a los servicios de transportación recibidos por cualquier estudiante. *USP § III(B)*. Para abril 2013, la elegibilidad y las rutas de transportación fueron incluidas en el tablero de instrumentos de datos de los estudiantes a través de un portal para los padres en el sitio de internet de Estadísticas de TUSD. Estos datos se actualizan diariamente. Además, si los estudiantes utilizarían el autobús amarillo, se incluía su horario de autobús. Si tenían pases para SunTran, se hacía nota del hecho que calificaban para Sun Tran, y si habían rechazado o no se había presentado a recoger y se habían suspendido los servicios de transportación, eso también se anotaba. Para julio 2013, la información de transportación disponible en el tablero de instrumentos de los estudiantes se mejoró para incluir información que identificaba el programa al cual el estudiante era elegible para transportación (GATE, Incentivo, Magnet, etc.). **Anexo III-6** (Página para los Padres).

Las mejoras al sistema de datos durante 2013-14 se expandieron al sistema de información de estudiantes para especificar las actividades extracurriculares de los estudiantes (asesoría, deportes entre escuelas, y clubes estudiantiles). La capacitación obligatoria para el personal y la orden para introducir toda la información extracurricular de los estudiantes (para todos los niveles de grado) al sistema de información de los estudiantes durante el ciclo escolar 2014-15 le permitirá a TUSD distribuir de manera más eficiente los autobuses de actividades comenzando el ciclo escolar 2015-16 para alinearse con la necesidad de la escuela.

### **IV. Informes Obligatorios**

El USP § III(C) requiere que el Distrito proporcione datos en su Informe Anual acerca de el uso de transportación por los estudiantes, desglosada por escuela que asistieron y por nivel de grado escolar (primaria, intermedia, y secundaria). El **Anexo III-1** incluye 1) Datos de todo el Distrito en la disponibilidad de

transportación desglosada por raza y etnicidad; 2) disponibilidad de transportación por escuela, desglosada por nivel de grado.

## ADMINISTRADORES Y PERSONAL CERTIFICADO (USP § IV)

### I. Introducción:

El USP dirige al Distrito para que “busque el mejoramiento en la diversidad racial y étnica de sus administradores y personal certificado a través de reclutamiento, contratación, asignación, promoción, paga, descenso, y procedimientos y prácticas de despidos.” USP § IV(A)(1). Como herramientas para cumplir este objetivo, el USP esboza más de 30 actividades de implementación variadas guiadas específicamente hacia el reclutamiento y la retención de administradores y personal certificado Hispánicos y Afroamericanos. Las actividades de implementación y cumplimiento del Distrito para 2013-14 se discuten a continuación. Además, la subsección II.(K), *más adelante*, describe los documentos y los datos proporcionados adjuntos en respuesta a los requisitos específicos para informar del USP en esta área, USP § IV(K).

Cuando las partes negociaron el USP, el Distrito ya se jactaba de tener una sólida trayectoria de diversidad de contratación. En 2012, el Distrito contrató a Mary Dunn, Ph.D. del Grupo de Servicios de Investigación de Economía (ERS) para llevar a cabo un análisis estadístico para evaluar la composición racial/étnica de los maestros y administradores del Distrito comparada con los promedios de todo el estado (como se calculó en los datos de Arizona EEO-5).<sup>19</sup> Los datos revelaron que el Distrito contrató a maestros y administradores Afroamericanos e Hispánicos en números coherentes con, o estadísticamente significativamente mayores a, su representación dentro de los individuos que probablemente calificaban y estaban interesados en los puestos para maestros y administradores en el Distrito. (Mary Dunn Baker, 2013). El LMA de la Dra. Dunn fue proporcionado como Anexo 27 al Informe Anual 2012-13. Un suplemento del mismo se proporciona adjunto como **Anexo IV-1** (Suplemento LMA).

En cuanto a números, el Distrito contrató a más candidatos Afroamericanos y Latinos 2013-14 que los que contrató en 2012-13. El Distrito anunció 66 vacantes administrativas más en 2013-14 que en 2012-13, conduciendo a aumentos en el número de administradores Afroamericanos (+7) y administradores Latinos (+30). El Distrito también contrató personal Afroamericano certificado adicional (+10), y personal Latino certificado (+102). **Ver Anexo IV-2** (Contratación de Maestros y Administradores, 2013-14).

---

<sup>19</sup> Los informes EEO-5 se pueden utilizar para calcular las tasas en las cuales los miembros de ciertos grupos demográficos están empleados en determinados trabajos por todo el estado.

El Distrito anunció un total de 94 vacantes administrativas en 2013-14 y llenó 88 de ellas (cinco fueron canceladas y una se volvió a anunciar). De las 88 personas contratadas, los porcentajes étnicos/raciales fueron los siguientes: Afroamericanos, ocho (9.1%); Hispanos, 39 (44.3%); Americanos Nativos, tres (3.4%), y blancos, 38 (43.2%).

El Distrito anunció un total de 831 puestos certificados en 2013-14 (36 fueron cancelados y no cubiertos). De los 795 contratados, los porcentajes raciales/étnicos fueron los siguientes: Afroamericanos, 22 (2.8%); Hispanos, 185 (23.3%); Asiáticos/Isleños del Pacífico, 15 (1.9%); Americanos Nativos, diez (1.3%), blancos, 462 (58.1%); y sin Especificar, 101 (12.7%).

La adquisición de talento de candidatos Afroamericanos e Hispanos calificados continuará mejorando la diversidad en nuestras escuelas. TUSD continuará supervisando y mejorando sus esfuerzos de reclutamiento para promover y aumentar la representación de Afroamericanos en el Distrito a través de la implementación de su Difusión de Reclutamiento, Plan de Reclutamiento y Retención. **Ver Anexo IV-3** (Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención). Como una capa adicional de supervisión, el Comité Asesor de Reclutamiento y Retención se reúne cuatro veces al año (octubre, diciembre, marzo y mayo) y consiste de un grupo de 15 miembros diversos (seis hispanos, cuatro afroamericanos, un americano nativo, un asiático y tres anglosajones) de la comunidad, líderes de TUSD, corporaciones, colegios/universidades, maestros y administradores. **Ver Anexo IV-4** (Materiales del Comité Asesor de Reclutamiento y Retención).

La diversidad del personal de enseñanza en las escuelas para el ciclo escolar 2012-13 fue; 68.5% blancos, 3.0% Afroamericanos y 26.0% Hispanos. En el ciclo escolar 2013-14, el personal de enseñanza fue: 66.9% blancos, 2.9% Afroamericanos y 26.5% Hispanos. En el ciclo escolar 2014-15, el Distrito comienza la diversidad de su personal de enseñanza con: 67.3% blancos, 2.8% Afroamericanos y 26.5% Hispanos. **Ver Anexo IV-5** (Demografía de Maestros)

Para los equipos administrativos basados en las escuelas (Directores y Directores Auxiliares), del ciclo escolar 2012-13 la diversidad fue: 47.4% blancos, 8.3% Afroamericanos y 43.6% Hispanos. Para el año escolar 2013-14: 52.3% blancos, 7.0% Afroamericanos y 39.1% Hispanos. Se contrataron 37 administradores nuevos basados en escuelas para el ciclo escolar 2014-15, dando como resultado el siguiente desglose: 46.0% blancos, 8.1% Afroamericanos y 43.3% Hispanos. **Ver Anexo IV-6** (Demografía de los Administradores)

El USP esboza las estrategias para incrementar aún más la representación de los empleados Afroamericanos y Latinos dentro de su personal y administradores certificados. Sin embargo, los cambios en las leyes federales en las décadas recientes se oponen al uso específico de la raza o etnicidad en la contratación, la extensión de los incentivos basados en la raza (tales como bonificaciones de contratación) u otras medidas de objetivo que usaban los empleadores en las décadas del pasado al buscar cambios rápidos en la demografía de su personal. Por consiguiente, los programas y estrategias que el Distrito debe utilizar en este momento, se enfocan en el fuerte reclutamiento de solicitantes Latinos y Afroamericanos, el uso de sistemas para asegurar que los procesos de contratación proporcionen la igualdad de condiciones para todos, y que los comités de selección incluyan a representantes Afroamericanos y Latinos.

Además de los esfuerzos de contratación, reclutamiento y retención, el USP requiere que el Distrito capacite a todo el personal y administradores certificados en la enseñanza culturalmente sensible, que proporcione apoyo adecuado a los maestros y administradores, y que los evalúe en las medidas que reflejan el uso de pedagogía culturalmente sensible y de indicios de sensibilidad cultural.

## **II. Implementación y Cumplimiento del Personal Administrativo y Certificado en el Ciclo Escolar 2013-14**

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito emprendió varias actividades importantes en cumplimiento con la Sección IV del USP, incluyendo:

- A) Contratación/Designación del Personal Requerido;
- B) Revisión y Análisis de los Grupos de Solicitantes;
- C) Difusión y Reclutamiento;
- D) Revisión, Corrección, y Supervisión de la Mejores Prácticas de Contratación;
- E) Asignación de Personal Administrativo y Certificado;
- F) Retención;
- G) Reducción de Personal;
- H) Evaluación;
- I) Apoyo Profesional; y
- J) Desarrollo Profesional.

Los siguientes puntos destacan nuestro trabajo en estas áreas. La sección final de éste capítulo incluye los datos de los informes que requiere el USP§IV(K).

## **A. Contratación/Designación de Personal Requerido**

El USP requiere que el Distrito contrate o designe a un empleado específico para coordinar los esfuerzos de Recursos Humanos relacionados con el USP, y a un empleado a nivel director para coordinar el reclutamiento. *USP §§IV(B)(1-2)*. En la primer parte del ciclo escolar 2013-14, el Director Interino de Recursos Humanos cumplió con ambas funciones. La Srta. Palmó coordinó y revisó todos los esfuerzos de Recursos Humanos relacionados con el USP, incluyendo el reclutamiento.

En enero de 2014, el Distrito contrató a Anna Maiden como Directora de Recursos Humanos. La Srta. Maiden tiene su Licenciatura en Administración de Empresas y una Maestría en Educación en Liderazgo Educativo de la Universidad Northern Arizona. Antes de unirse a TUSD, la Srta. Maiden tenía una larga historia de experiencia en recursos humanos. Recientemente, fue la Superintendente Auxiliar de Recursos Humanos y de Desarrollo Organizacional para el Distrito Escolar Unificado Sunnyside. Antes de eso, se desempeñó como Directora de Recursos Humanos del Distrito Escolar Vail y se ha desempeñado en otros puestos de recursos humanos en el Distrito Escolar Amphitheater. La Srta. Maiden tiene experiencia en todos los aspectos de recursos humanos, reclutamiento, retención, administración de prestaciones, relaciones con empleados, y la compensación a los trabajadores. Ella es miembro de del capítulo Nacional y local de la Sociedad de Gestiones de Recursos Humanos y se ha certificado como una Profesional en Recursos Humanos (PHR)<sup>20</sup>. **Anexo IV-7** (Descripción de Trabajos y Acreditaciones) incluye información acerca de la Srta. Maiden así como la descripción y responsabilidades de su trabajo.

La Srta. Maiden, asumió las responsabilidades de Recursos Humanos USP de la Srta. Palmó e inmediatamente comenzó el proceso de reclutamiento para un empleado por separado, a nivel de director, para cumplir con el requisito del USP de un “empleado a nivel dirección para coordinar el reclutamiento.” *USP §IV(B)(2)*. Cerca del final del ciclo escolar 2013-14, la Srta. Maiden contrató a Janet Rico Uhrig, M.Ed., SPHR, como Directora de Adquisición de Talento, Reclutamiento, y Retención. La Srta. Rico Uhrig se había desempeñado como Directora de Servicios a los Empleados en una compañía local sin fines de lucro antes de cambiarse a la Universidad de Arizona (U of A) en donde trabajó durante diez años. En la U of A, la Srta. Rico Uhrig condujo actividades de reclutamiento y retención como Directora

---

<sup>20</sup> “La certificación del Profesional en Recursos Humanos (PHR) demuestra dominio de los aspectos técnicos y operativos de las prácticas de RH y de las leyes y reglamentos de los EE.UU.” Del instituto de Certificación HR, disponible en: <http://www.hrci.org/our-programs/our-hr-certifications/phr>.

Auxiliar de Asuntos estudiantiles de Chicanos/Hispanos, y colaboró en eventos de Desarrollo de Profesiones, capacitaciones y reconocimientos para estudiantes Americanos Asiáticos, Americanos Nativos y Afroamericanos. La Srta. Rico Uhrig se graduó de la U of A con una licenciatura en Ciencias Políticas y Comunicación. Completó su Maestría en Educación con Licenciatura en Consejería de la Universidad Northern Arizona. La Srta. Uhrig obtuvo y mantuvo su certificación Profesional en Recursos Humanos (PHR) en 2002-2011, y obtuvo su Profesional Superior en Recursos Humanos (SPHR) en diciembre de 2011. Actualmente se desempeña en la Mesa de Directiva para la Sociedad de las Gestiones de Recursos Humanos del Área de Tucson como la Presidenta de Diversidad e Inclusión. **Anexo IV-7** (Descripción y Acreditaciones de Trabajo) incluye información acerca la Srta. Rico Uhrig así como la descripción y responsabilidades de su trabajo.

Richard Foster, para quién se presentaron materiales en el informe del año pasado, continua desempeñándose como “empleado a nivel Dirección para coordinar el desarrollo profesional y los esfuerzos de apoyo.” *USP §IV(B)(1)*. Bajo su liderazgo, el Distrito implementó desarrollo profesional integral relacionado con el Plan de Estatus Unitario, pedagogía culturalmente sensible, un Programa para de Instalación de Maestros Nuevo Revisado, apoyo para maestros que están luchando, y un programa de liderazgo mejorado (y altamente exitoso) que recluta como objetivo especialmente a futuros administradores Afroamericanos e Hispanos. Los esfuerzos de desarrollo profesional del Distrito de 2013-14 se describen en detalle a continuación dentro de aquellas secciones que se relacionan con cada una de esas tareas. **Anexo IV-7** (Descripción de Trabajo y Acreditaciones) incluye información acerca del Sr. Foster así como la descripción y responsabilidades de su trabajo.

Adicionalmente, el Distrito continua proporcionando Orientadores para Maestros en conformidad con el USP, sección IV(I)(1), y entrenadores en conformidad con el USP sección (IV)(J)(2). **Anexo IV-7** (Descripción de Trabajos y Acreditaciones) incluye detalles, descripción y responsabilidades de trabajos de los Orientadores para Maestros y Entrenadores Académicos de Desarrollo Profesional.

## **B. Revisión y Análisis del Grupo de Solicitantes**

El USP requiere que la persona a cargo de la coordinar los esfuerzos de Recursos Humanos relacionados con el USP (en este caso, CHRO Anna Maiden) “regularmente se revise el grupo de solicitantes para asegurar que los candidatos Afroamericanos y Latinos, los candidatos que han demostrado éxito participando a los estudiantes Afroamericanos y Latinos, y los candidatos con certificaciones bilingües del idioma español, sean incluidos y sean considerados para su selección por las escuelas y a

nivel Distrito.” *USP §(IV)(B)(1)*. A continuación, el Distrito describe el proceso de dicha revisión, y un resumen del análisis de datos que resulta de las revisiones.

Solamente al revisar la información de demografía racial y étnica acerca del grupo de solicitantes el Distrito puede evaluar si es que sus esfuerzos de reclutamiento son dirigidos adecuadamente. También, al comparar el grupo de solicitantes a los empleados contratados realmente, el Distrito puede evaluar si existen disparidades raciales o étnicas en el proceso de contratación. El CHRO y el personal llevaron a cabo revisiones regulares durante el ciclo escolar 2013-14. Al final de cada semestre, el Distrito revisó la diversidad racial/étnica de los recién contratados.

El USP requiere que el Distrito reporte todas las vacantes administrativas y certificadas anunciadas y/o cubiertas inmediatamente antes y durante el ciclo escolar anterior. *USP §(IV)(K)(1)(d)(i)*. El **Anexo IV-2** (Vacantes, Maestros y Administradores 13-14) contiene dos hojas de trabajo que delinean; columnas con escuela/departamento, fecha de la vacante, título del trabajo anunciado, número total de solicitantes, número de solicitantes entrevistados, raza/etnicidad de los solicitantes entrevistados, fecha de aprobación de la mesa directiva, fecha efectiva de contratación, nombre/etnicidad de la persona contratada, y comentarios.

## **C. Difusión y Reclutamiento**

### **1. Contratación de manera no discriminatoria**

El USP requiere que el Distrito “lleve a cabo la contratación de todas las vacantes de empleo de manera no discriminatoria.” *USP §(IV)(C)(1)*. Las políticas y reglamentos del Distrito contienen lenguaje para proteger contra la discriminación en la contratación (Ver políticas de la Mesa Directiva AC y ACA, y los reglamentos relacionados). Estas políticas establecen de manera inequívoca que los empleados del Distrito no deberán discriminar contra los empleados o solicitantes de empleo en base a su raza, color, religión, género, edad, origen nacional, discapacidad, estado civil, identidad de género, y orientación sexual en ninguna de sus actividades u operaciones. Estas actividades incluyen, pero no se limitan a, contratar y despedir al personal, selección de voluntarios y proveedores, y la prestación de servicios. El Distrito está comprometido a proporcionar un ámbito de inclusión y de bienvenida para todos los miembros de su personal. Para reafirmar este compromiso, el Distrito incluyó el siguiente lenguaje de USP en la revisión del Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención a continuación: “[e]l Distrito deberá llevar a cabo la contratación de todas las vacantes de empleo de manera no discriminatoria.” **Anexo IV-3.**

## 2. Análisis de Mercado Laboral (LMA)

El USP describe los pasos que el Distrito ha tomado para “determinar el número previsto de administradores y personal certificado Afroamericano e Hispano en el Distrito” basándose en los datos estatales, regionales y nacionales. USP §(IV)(C)(2). Como se informó anteriormente, el Distrito contrató a Mary Dunn Baker, Ph.D (Grupo ERS) para realizar un Análisis de Mercado Laboral durante el ciclo escolar 2012-13. **Ver 2012-13 Informe Anual, Anexo 27.** En septiembre 2013, la Dra. Baker proporcionó un análisis suplementario titulado “Composición Racial (Afroamericanos) y Étnico (Hispanos) de Maestros y Administradores de TUSD 2010 y 2012.” **Anexo IV-1** (LMA Suplementario).

En el informe de septiembre 2013, la Dra. Baker encontró que, “cuando se mide la disponibilidad de trabajos a nivel Administrativo para Afroamericanos e Hispanos utilizando usando el conjunto de Informes 2010 EEO-5 para las escuelas públicas de Arizona, los datos revelaron que, en general, TUSD empleó a más Administradores Afroamericanos e Hispanos que cabría de esperar dadas las tasas en las que los miembros de esos grupos demográficos se emplean en ocupaciones similares en todo el estado.” **Id.**

Basándose en el informe de la Dra. Baker, el Distrito claramente emplea a más administradores y personal certificado Afroamericano e Hispano que lo que las expectativas impulsadas por las estadísticas podrían pronosticar para un distrito escolar en Arizona. Sin embargo, el USP requiere que el Distrito considere los números de administradores y personal certificado Afroamericano e Hispano que se esperan basados en los datos regionales y nacionales también. Al analizar el Análisis de Mercado Laboral inicial, el Distrito desarrolló varias conclusiones junto con la Dra. Baker.

Primero, comparado con los estados alrededor, la fuerza laboral de TUSD tiene menos niveles de personal Afroamericano en puestos administrativos de lo esperado (centrales y basados en las escuelas combinados). Sin embargo, un análisis comparativo entre los mercados laborales relevantes disponibles y TUSD reflejaron que las desigualdades no son estadísticamente significativas. Comparado con los estados alrededor, la fuerza laboral de TUSD tiene estadísticamente, niveles significativos mayores a lo esperado de administradores *centrales* Afroamericanos, específicamente. Comparados con los Estados Unidos, la fuerza laboral de TUSD tiene estadísticamente, niveles significativos menores a lo esperado de

administradores Afroamericanos (centrales y basados en las escuelas combinados). ***Id.***

Segundo, comparado con los estados alrededor, la fuerza laboral de TUSD tiene estadísticamente, niveles significativos menores de personal certificado Afroamericano. Esto quiere decir, que el análisis comparativo entre el mercado laboral relevante disponible en los estados alrededor y TUSD reflejó una desigualdad negativa en la fuerza laboral del personal certificado Afroamericano. Comparado con los Estados Unidos, la fuerza laboral de TUSD tiene estadísticamente, niveles significativos menores de lo esperado de personal certificado Afroamericano. Esto quiere decir que, un análisis comparativo entre el mercado laboral relevante en los Estados Unidos y TSUD reflejó una desigualdad negativa en la fuerza laboral del personal certificado Afroamericano. ***Id.***

Tercero, comparado con los estados alrededor y con los Estados Unidos, la fuerza laboral de TUSD tiene estadísticamente, niveles significativos mayores de lo esperado de administradores Hispanos (centrales y basados en las escuelas combinados). Comparado con los estados alrededor y con los Estados Unidos, la fuerza laboral de TUSD tiene estadísticamente, niveles significativos mayores a lo esperado de personal Hispano. ***Id.***

Basado en el LMA de 2012-13, hay desigualdades significativas cuando se compara la fuerza laboral de personales certificados Afroamericanos de TUSD con los mercados relevantes nacionales así como comparados con la fuerza laboral de ciertos estados alrededor (que incluyen California y Texas, estados con poblaciones de Afroamericanos significativamente mayores). Hay una pequeña desigualdad cuando se compara la fuerza laboral de administradores Afroamericanos de TUSD con el mercado nacional. Algunas de estas desigualdades son el reflejo de la economía; los sueldos iniciales para los maestros en Arizona están dentro de los más bajos en la nación,<sup>21</sup> y sin embargo el aumento en la contratación de maestros y administradores Afroamericanos requiere reclutamiento significativo fuera del estado. Arizona (y en particular Tucson) no tiene una población Afroamericana grande, y dos de los estados incluidos en la región relevante (California y Texas)

---

<sup>21</sup> Salarios Promedio para Maestros que Inician, por Estado 2012-13, Asociación Nacional de Educación. Disponible en <http://www.nea.org/home/2012-2013-average-starting-teacher-salary.html>. Revela que de los cincuenta estados más el Distrito de Columbia, solamente siete estados (Idaho, Maine, Missouri, Mississippi, Montana, Nebraska, Oklahoma) tienen un salario promedio para maestros que inician que es menos que el salario promedio para un maestro en Arizona, \$31,874. De los estados en la región del suroeste, sin embargo, ningún estado tiene un salario promedio para los maestros que inician, más bajo que en Arizona.

tienen las concentraciones más altas de Afroamericanos en la nación, junto con Florida, New York, y Georgia.<sup>22</sup>

### **3. Plan de Desarrollo de Difusión, Reclutamiento y Retención (ORR).**

El USP requiere que el Distrito desarrolle e implemente un plan para reclutar candidatos Afroamericanos e Hispanos calificados para las vacantes de personal administrativas y certificadas. *USP §(IV)(3)(a)*. El USP ordena un número de elementos que deben ser incluidos en el plan: establecer una estrategia de reclutamiento a nivel nacional; utilizar un equipo de reclutamiento racialmente y étnicamente diverso; crear un proceso para invitar al personal administrativo y certificado Afroamericano jubilado para que sean considerados para los puestos disponibles; incorporar las estrategias para construir sociedades con las empresas locales; desarrollar programas locales para identificar a estudiantes interesados en las carreras de; y animar y apoyar al personal Afroamericano y Latino que esté interesado en obtener la certificación.

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito desarrolló y finalizó un Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención. Mientras que el USP no requiere directamente el desarrollo de un plan de retención, *sí* requiere que el Distrito, “adopte medidas con la intención de aumentar la retención de administradores y personal certificado Afroamericano y Latino ...” *USP §IV(F)(1)*. El Distrito reconoció que los esfuerzos de reclutamiento y retención están enlazados y por lo tanto, incorporó una sección de retención en su Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención (ORR).

El Distrito circuló un primer borrador del plan a las partes y al Magistrado Especial el 30 de julio, 2013. En septiembre 2013, las partes presentaron comentarios y sugerencias para mejorar el borrador. En septiembre y octubre de 2013, los departamentos de Recursos Humanos, Abolición a la Segregación, Legal, y Relación de Empleados revisaron y corrigieron el plan. En noviembre, el nuevo equipo de liderazgo proporcionó más comentarios/dirección. El Distrito habría deseado presentar el plan revisado a principios de diciembre, pero sintió que necesitaba más desarrollo. El Distrito pidió ayuda a los consultores/peritos Maree

---

<sup>22</sup> Los datos del Censo de 2010 de EE.UU. indican que la población Afroamericana de todo el estado es de cinco por ciento, pero solamente cuando se cuentan a los Afroamericanos en alguna combinación (incluyendo los multirraciales que responden).

Sneed del Liderazgo de las Escuelas Públicas del Condado de Seminole en Florida.<sup>23</sup> El Distrito también continuó pidiendo sugerencias, retroalimentación, y/o estrategias a los demandantes, que ellos pudieran sentir que debían ser incluidas.

En diciembre 2013, el Distrito contrató a un nuevo Director de Recursos (Srta. Anna Maiden) quien estaba programada para comenzar su trabajo en enero 2014. Era de vital importancia que la Srta. Maiden entendiera y aprobara el plan del cual ella sería en última instancia responsable por implementar. Como tal, el Distrito notificó al Magistrado Especial y a los Demandantes de dicha intención para presentar el plan final ORR revisado, para el 3 de febrero, 2014.

El 3 de febrero, 2014, el Distrito presentó el plan ORR final revisado al Magistrado Especial y a los Demandantes. Después de recibir el plan, los demandantes Mendoza presentaron una petición de un Informe y una Recomendación del Magistrado Especial, delineando las varias objeciones del plan presentado. El Distrito revisó una vez más las objeciones, se reunió con varios miembros del personal y de liderazgo, revisó el plan de conformidad con la retroalimentación, y presentó otra versión revisada el 24 de marzo, 2014, junto con documentos sensibles a la información requerida por las partes. Basada en esta versión, las partes presentaron peticiones adicionales para información. En abril de 2014, el Distrito proporcionó respuestas a las peticiones adicionales de información y el 5 de mayo, 2014, proporcionó otro plan revisado. Después de mayor colaboración con las partes, el Distrito realizó cambios adicionales y presentó la versión más reciente el 22 de mayo, 2014. **Anexo IV-3** (Plan ORR). El Distrito desarrolló varias iteraciones nuevas en un intento de abordar las objeciones de las partes, y el Departamento de Justicia no tuvo objeción al plan. Sin embargo los demandantes Mendoza y Fisher solicitaron un Informe y una Recomendación al Magistrado Especial la cual fue presentada ante la Corte para solicitar cambios adicionales al Plan.

El Distrito designó el Plan ORR para aumentar los esfuerzos de reclutamiento de solicitantes Afroamericanos e Hispanos al Distrito. El plan ofrece un número de incentivos de reclutamiento para áreas especiales, certificaciones específicas y reembolsos de reubicación. El plan también requiere que el equipo de reclutamiento participe en eventos de ferias de trabajos, en universidades históricamente de Afroamericanos e Hispanos. Los incentivos de reclutamiento varían entre \$2500 por

---

<sup>23</sup> El Distrito consultó con el Sr. John Reichart (Ex Director Ejecutivo de Recursos Humanos) quien lideró los esfuerzos de reclutamiento en el Condado Seminole durante muchos años, y con la Dra. *Anna-Marie Cote* (Superintendente Adjunto de Excelencia en la Instrucción y Equidad).

alguna área particular de experiencias tales como matemáticas, ciencias, o educación especial. Además, hay incentivos para los maestros con experiencia en currículos culturales relevantes y maestros con certificaciones o confirmaciones de lenguaje dual/bilingües. Hay un reembolso de reubicación de hasta \$10,000 en gastos de mudanza.

La política y reglamento actual de la mesa directiva GCO (Evaluación del Personal Profesional) proporciona protecciones de incentivo para que los maestros se trasladen a escuelas difíciles de cubrir con personal, las mismas que en veces se identifican como racialmente concentrada. Esos incentivos proporcionan seguridad que el empleo permanecerá vigente y no se tomará acción adversa de empleo si el desempeño estudiantil o el director son calificados como inefectivos. Los maestros no estarán sujetos a Traslados Iniciados por el Distrito (DIT) o a una Reducción en la Fuerza Laboral (RIF). Además, para que los maestros con experiencia no estén renuentes a tomar asignaciones en escuelas de bajo rendimiento,<sup>24</sup> los maestros que se trasladan pueden utilizar la puntuación mayor del crecimiento de los estudiantes (es decir, ya sea de su asignación anterior o de su escuela nueva) en su primer ciclo de evaluación después de su traslado.

#### **4. Implementación de las Actividades del Plan ORR**

A medida que el Distrito trabajó durante el ciclo escolar 2013-14 para desarrollar el Plan ORR, continuó las actividades de difusión y reclutamiento como se describen en este documento. Estas actividades incluyeron: (a) el desarrollo, uso y distribución de materiales; (b) viajes de reclutamiento; y (c) publicidad.

##### **a. Materiales de Reclutamiento**

Para llevar a cabo el compromiso realizado en el Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención, el Departamento de Recursos Humanos del Distrito (HR) creó una guía de más de 60 páginas “Guía de Reclutamiento” (Guía) para el ciclo escolar 2014-2015. **Anexo IV-8** (Guía del Reclutador). El Departamento de Recursos Humanos del Distrito diseñó la Guía para asistir al personal involucrado en el proceso de reclutamiento. Debido a que el equipo de Reclutamiento de Recursos Humanos no lleva a los mismos administradores en cada viaje, la Guía proporciona una presentación de calidad, coherente del Distrito. En el desarrollo

---

<sup>24</sup> Por ley, una parte de la compensación de los maestros está unida al rendimiento de los estudiantes en las evaluaciones ordenadas por el estado.

de la Guía, el personal de Recursos Humanos solicitó aportaciones de otros departamentos, y del Comité Asesor de Reclutamiento y Retención.

La Guía cubre muchos temas para la persona que participa en las actividades de reclutamiento, tales como: instrucciones para configurar y ordenar el puesto para eventos, completar los documentos necesarios para el viaje para propósitos de cumplimiento, y los detalles de la iniciativas, salarios, y prestaciones del Distrito, que a su vez, se deberán explicar a los posibles candidatos durante las actividades de reclutamiento.

La Guía también proporciona información básica acerca del Distrito y de la Comunidad de Tucson. Específicamente, el Distrito diseñó la guía para informar y promover a la ciudad de Tucson a las personas que no están familiarizadas. La Guía destaca la ciudad de Tucson, Arizona, y a TUSD de manera que anima a los candidatos a visualizar las muchas facetas que Tucson ofrece, y su estatus distinguido como comunidad singular que también ofrece muchas de las cosas familiares que una ciudad más grande, metropolitana pueda ofrecer.

Además, los materiales representan a TUSD como una comunidad diversa para estudiantes y familias. Los folletos y video representan todos los aspectos étnicos y aspectos culturales de varios grupos, y las muchas maneras que esos aspectos se celebran en el Distrito. Específicamente, los materiales demuestran la rica cultura de los Afroamericanos e Hispanos. Las imágenes seleccionadas son ricas y atractivas; los videoclips son atractivos y atrayentes. Los volantes de reclutamiento del Distrito se actualizan cada año con información del Distrito actualizada. El Comité Asesor de Reclutamiento y Retención contribuyó al desarrollo de los volantes para el ciclo escolar 2014-15, y ofreció sugerencias tales como incluir el eslogan, 'Lo que hace maravilloso a TUSD,' y recomendó fotografías adicionales y características de la comunidad.

El Departamento de Recursos Humanos también trabajó para mejorar el cuestionario que utilizan los directores para entrevistar a los posibles candidatos en los eventos de contratación de maestros. Las mejoras se enfocaron principalmente en incorporar más preguntas específicas en relación al currículo culturalmente relevante, tecnología en el salón de clases, manejo del salón de clases y la educación especial. **Anexo VI-10** (Preguntas de Entrevista de Reclutamiento).

## **b. Viajes de Reclutamiento**

Basado en la revisión del Distrito de las mejores prácticas y discusiones con consultores externos, la mejor estrategia de reclutamiento es tener a un

administrador clave con experiencia participando y reclutando en los eventos. Cuando los candidatos hacen preguntas específicas, las respuestas que ellos reciben son auténticas y procedentes de una fuente de primera persona. El reclutamiento de diversidad también promete ser más exitoso cuando el equipo de reclutamiento en sí, es diverso. Como resultado, varios directores Afroamericanos participaron en eventos de reclutamiento de maestros en colegios/universidades en Chicago, Portland, y Nashville. En Nashville, la feria de trabajos atrajo a 1,200 asistentes. La asistencia a la feria de maestros se acercó a 3,000. En esos eventos, un director entrevistó a varios estudiantes para maestros y emitió cartas de intención en matemáticas y ciencias.

El equipo de reclutamiento del Distrito está realizando esfuerzos concretos para trabajar de mejor manera en la red con otros reclutadores para obtener una percepción de los avances exitosos para el reclutamiento de candidatos Hispanos y Afroamericanos. Los reclutadores escolares de distrito se conectan dos veces al año para compartir información acerca de las vacantes que puedan tener en su distrito, y para alertar a otros distritos cuando tienen un exceso de solicitantes que pueden remitir. Durante la temporada de contratación (otoño y primavera), los reclutadores se mantienen en contacto acerca de las ferias de trabajo que se celebran fuera del estado.

El reclutador del Distrito visitó a muchos colegios y universidades. Los esfuerzos de reclutamiento en 2013-14 incluyeron visitas a la Universidad Hampton, la Feria de Carreras de Otoño de Nashville, la Universidad Northern, la Universidad Southern Mississippi, Nashville Tennessee, Universidad de Texas, la Feria de Maestros de Otoño San Marcos/San Antonio, Conferencia Alianza Nacional de Educadores de Escuelas para Afroamericanos, Universidad Chicago State, Colorado State, Feria Profesional Oregon, y la Universidad de Arizona.

Los viajes de reclutamiento se enfocaron en las áreas de necesidad más importantes (matemáticas, ciencias, educación especial) y para anunciarse específicamente con los posibles maestros y administradores Latinos y Afroamericanos del Distrito. El reclutamiento también hizo hincapié en la búsqueda de candidatos con certificaciones del idioma Español o certificaciones bilingües de todo el país. Como un esfuerzo continuo, el reclutador del Distrito visita el plantel sur de la Universidad de Arizona dos veces al año para hablar con los estudiantes para maestros acerca de los puestos disponibles en el Distrito.

Como parte de los esfuerzos para enfocarse en los educadores Afroamericanos e Hispanos, el Distrito envió representantes a ferias de trabajo a varios planteles HBCU y HACU. Las ferias eran muy pequeñas en asistencia y los

maestros interesados en las materias de enfoque, matemáticas, ciencias y educación especial eran aún menores. La mayoría de esas escuelas se ubican lejos del suroeste del país, y un número de posibles solicitantes no se interesaban en mudarse. La asistencia a las ferias de otoño fue decepcionante. Por ejemplo, La Universidad de Hampton tuvo una asistencia de menos de 100 estudiantes. En la Alianza Nacional de Educadores para Escuelas de Afroamericanos (una conferencia para administradores), el Distrito compró un puesto de vendedor el cual generó muy poco interés. Las ferias de Trabajo en Texas tuvieron buena asistencia, pero los salarios para maestros en Texas son significativamente más altos que los que se ofrecen en el condado Pima. Los eventos de reclutamiento en la primavera por lo general tienen mejor asistencia en anticipación de las graduaciones de mayo. Los representantes del Distrito entrevistaron a estudiantes en las feria escolares en Nashville, Chicago, Colorado y Oregon. El Distrito ofreció cartas de intención a los individuos calificados. En total, se emitieron seis cartas de intención durante la temporada de reclutamiento de primavera. Cuatro de las seis fueron aceptadas (1 hispano, 3 blancos).

### **c. Publicidad**

Además del reclutamiento en persona, el Distrito intentó alcanzar a candidatos posibles al publicar vacantes de trabajo en publicaciones operadas por una variedad de organizaciones y entidades algunas de las cuales fueron recomendadas por los demandantes. Estas organizaciones incluyeron las Asociación Americana de Administradores Escolares, Asociación de Administradores y Superintendentes Latinos, Asociación de Funcionarios de Negocios de Arizona, Departamento de Educación de Arizona, Trabajos en la Educación AZ, Black collegian, Publicaciones de Oportunidad Equitativa, HACU, HBCU career.com, Cámara de Comercio Hispana, Hispanic.job.com, NABSE, Asociación Nacional de Estudios y Afiliaciones Afroamericanas, Sociedad Nacional de Profesionales Hispanos y Servicios de Carreras de Phoenix. En la selección de sitios de internet o publicaciones en las cuáles anunciar las vacantes, el Distrito se ha enfocado en publicar en sitios de enfoque particularmente para candidatos Afroamericanos e Hispanos, así como en los de certificación bilingüe del idioma español.

### **d. Colaboración con la Universidad de Virginia**

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito se asoció con la Universidad de Virginia para aumentar los logros estudiantiles en seis de sus escuelas con bajo rendimiento. Varias de estas escuelas se identifican como racialmente concentradas dentro del USP, y el Distrito llevó a cabo esfuerzos adicionales para encontrar los equipos de directores y administradores para esas escuelas. El Distrito participó en

extensas entrevistas con administradores capacitados específicamente con destrezas en la identificación de habilidades necesarias o con características de director exitoso para una escuela de bajo rendimiento. Los resultados de las entrevistas fueron de un director de la escuela intermedia Afroamericano, un decano de estudiantes Afroamericano y un director auxiliar Hispano en otra escuela intermedia, un asistente auxiliar Afroamericano y otro Hispano en una escuela secundaria, y dos directores Hispanos en dos escuelas primarias identificadas para participar en este emocionante programa.

#### **D. Revisión, Corrección y Supervisión de las Mejores Prácticas de Contratación**

La adquisición de talento de candidatos Afroamericanos e Hispanos calificados en 2014-15 continuará asegurando la diversidad en todas nuestras escuelas. Como una medida adicional de supervisión, el Comité Asesor de Reclutamiento y Retención se reúne cuatro veces al año (octubre, diciembre, marzo y mayo) y consiste de un grupo diverso de miembros de la comunidad (seis Hispanos, cuatro Afroamericanos, Un Americano Nativo, un Asiático y Tres Anglosajones), los líderes de TUSD, corporaciones, colegios/universidades, maestros y administradores. El USP promueve un enfoque más equitativo, sistemático e uniforme al proceso de solicitud y de entrevista al requerir: (1) diversidad en el grupo de entrevistadores; (2) mantener una base de datos de los solicitantes centralizada, electrónica; ( y esfuerzos para animar a los solicitantes a solicitar puestos para los cuales están calificados); (3) el uso de un instrumento de entrevista estandarizado; y (4) la identificación de las razones por la cual rechazan las ofertas de empleo ofrecidas por el Distrito. *USP §IV(D)(1-4)*. El Distrito implementó cada uno de estos cambios en el ciclo escolar 2013-14. El Distrito también participó en una sociedad con la Universidad de Virginia que dio lugar a la contratación de administradores Afroamericanos e Hispanos adicionales.

#### **1. Diversidad en el Grupo de Entrevistadores**

El USP requiere que el Distrito “se asegure que los comités para la contratación de administradores y personal certificado incluyan a miembros Afroamericanos y/o Latinos.” *USP §IV(D)(1)*. En el otoño de 2013, el Distrito revisó su formato de Grupo de Entrevistadores para asegurar (y documentar) que todos los grupos de entrevistadores incluyan a participantes Afroamericanos y Latinos. *Ver Anexo IV-9* (Materiales para el Grupo de Entrevistas y Contratación). En el ciclo

escolar 2013-14, cada grupo de entrevistadores que llevó a cabo entrevistas para las vacantes de administradores incluyeron miembros Afroamericanos y/o Latinos. Para la contratación de personal certificado, la colección de datos para el grupo de entrevistadores comenzó en enero 2014. De los 289 grupos de entrevistadores supervisados, solamente 11 no tuvieron la participación de miembros del comité Afroamericanos y/o Latinos. De esos 11, seis proporcionaron documentación por escrito para explicar la deficiencia. <sup>25</sup>*Ver AnexoIV-11* para detalles demográficos de los comités de entrevistas del Distrito.

## **2. Base de Datos Electrónica Centralizada**

USP§ IV(D)(2) requiere que el Distrito “mantenga una base de datos electrónica centralizada de todos los solicitantes para los puestos administrativos y certificados,” y que “animen a los solicitantes a solicitar a puestos individuales y a solicitar al grupo.” Durante todo el ciclo escolar 2013-14, el Distrito utilizó un sistema de solicitantes electrónico central llamado SIGMA. Debido a que el sistema estaba anticuado, y sus capacidades eran limitadas, el Departamento de Recursos Humanos llevó a cabo pruebas para determinar si el sistema podía apoyar adecuadamente a las actividades de contratación, retención y (y otras) relacionadas con el USP. Después de las pruebas, el Distrito determinó que necesitaba implementar actualizaciones y llevar a cabo más pruebas durante el primer semestre de 2013-14. El personal de Recursos Humanos llevó a cabo pruebas extrayendo datos de puestos específicos, después analizando los datos para cerciorarse si los datos eran confiables. Después que el personal actualizó el sistema SIGMA, el personal llevó a cabo una investigación para identificar a los solicitantes calificados que habían solicitado los puestos a prueba, pero que no habían sido seleccionados para seguimiento y/o entrevistas. Basado en el análisis de la prueba, el Departamento de Recursos Humanos determinó que tenía que reemplazar el sistema SIGMA.

A principios de 2014, el Distrito compró sistemas de software nuevos para guardar las solicitudes y materiales de apoyo llamado “Applitrack”. Applitrack es

---

<sup>25</sup> El Departamento de Recursos Humanos envió un correo electrónico a cada uno de los administradores responsables del proceso de selección en esas cinco instancias. El correo electrónico solicitaba documentación por escrito que explique las razones por las que no cumplen con este requisito del USP. El Departamento de Recursos Humanos continuará tomando un papel asertivo en la supervisión para que los grupos de entrevistadores incluyan a miembros Afroamericanos y/o Hispanos. Los Superintendentes Auxiliares serán notificados del incumplimiento con este requisito del USP.

una herramienta de contratación y de reclutamiento basada en la red que le permite al Distrito ser más eficaz y eficiente en el cumplimiento de nuestras prioridades estratégicas y de los requisitos del USP. Applitrack también agiliza la selección y contratación y les permite a los solicitantes ingresar y ver los datos reales en su estatus. La herramienta le permite al Departamento de Recursos Humanos tener un alcance más amplio para encontrar solicitantes de alta calidad. Y, una vez que la solicitud está en el sistema, el personal puede utilizar la herramienta para administrar el proceso de solicitud por completo incluyendo la administración de las entrevistas y los esfuerzos de seguimiento. Estas mejoras le ayudarán al Departamento de Recursos Humanos a mejorar sus sistemas en general, y mejorar las experiencias de los candidatos.

Applitrack incluye algunas de las siguientes funciones: le permite al solicitante importar sus datos básicos con un simple clic (información de contacto, referencias, educación, historial de trabajo, etc.) proporciona vistas de pantalla personalizadas para comparar visualmente los datos del solicitante y sencillo filtrado de apunte y clic. , reduce el tiempo de teclear y errores con filtros automáticos de clic para una selección rápida; y permite ver el expediente completo del solicitante (incluyendo el currículum subido, referencias, transcripciones, resultados de entrevista, etc.) en una sola ventana.

En diciembre de 2013, el Distrito desarrollo y comenzó la distribución de la carta "Anímese a Solicitar Empleo" a los solicitantes calificados. **Anexo IV-33** (carta y lista de todos a los que se les envió la invitación). A través del sistema anterior SIGMA, el sistema tenía la capacidad de contactar, por medio de correo electrónico, a candidatos calificados de vacantes previas para que solicitaran empleo en las vacantes de empleo actuales, si les interesaba. Pero, como parte de la revisión de SIGMA en 2013-14, el personal del Departamento de Recursos Humanos revisó este proceso en relación con los puestos difíciles de cubrir (que ya existen), y evaluó la funcionalidad de SIGMA para aplicar este proceso a todas las vacantes de personal administrativo y certificado. El Distrito desarrolló un documento de diagrama de flujo que documentaba el proceso actual de solicitud y revisión para la contratación.

**Anexo IV-34** (Proceso de Diagrama de Flujo de Recursos Humanos). El sistema Applitrack hará más fácil, y eficaz, la comunicación con los solicitantes calificados y los animará a solicitar empleo en puestos para los que están calificados.

### 3. Contenido Estandarizado para Entrevistas

El USP requiere que los comités de entrevistas “utilicen un instrumento de entrevista estandarizado con preguntas esenciales uniformes para que se le hagan a cada candidato que solicite empleo para ese puesto y una rúbrica de puntuación.” *USP §IV(D)(3)*. Como se señaló anteriormente, las preguntas esenciales de entrevista se establecieron para los viajes de reclutamiento. **Anexo IV-10**. Además, el Distrito tiene procesos para asegurar que a aquellos solicitantes compitiendo por el *mismo* puesto se les hagan las mismas preguntas. Sin embargo, el Distrito no utiliza las mismas preguntas para todos los puestos idénticos (es decir, “maestros” o “directores” en todo el Distrito por que le daría una ventaja injusta a los candidatos que se entrevistan para puestos múltiples del mismo tipo. Eso es, usando preguntas idénticas para todas las vacantes de directores – por ejemplo- aseguraría que cualquiera persona que solicite en escuelas múltiples sabría las preguntas con anticipación. En consecuencia, el sistema del Distrito opera de la siguiente manera:

Para los administradores, el Distrito abordó los posibles riesgos al centralizar la primera ronda de entrevistas. Eso es, no importa que escuela tuviera la vacante anunciada, un pequeño equipo de administradores entrevistó a *todos* los candidatos de manera central, para la primera ronda de selección. Esas entrevistas giraron en torno a preguntas y conceptos fundamentales que fueron utilizadas durante la temporada de contratación de primavera para directores y para directores auxiliares. El equipo de liderazgo académico se reunió antes que comenzara la contratación y discutió los tipos de preguntas que les harían a los candidatos para directores/auxiliares.

Además de las preguntas fundamentales, los candidatos administrativos participaron en un ejercicio en el cual se les pidió que evaluaran datos hipotéticos. A cada candidato se le dio datos para un nivel escolar específico; por ejemplo, escuela primaria, intermedia y secundaria así como la demografía; por ejemplo, altos porcentajes de estudiantes Afroamericanos o Latinos. Además de las preguntas fundamentales y de los ejercicios, los entrevistadores hicieron preguntas específicas relacionadas con la escuela y con la necesidad de un conjunto de habilidades en particular, como experiencia de trabajo con la población Afroamericana o Hispana o si ellos eran bilingües en Español. Este modelo (preguntas fundamentales más preguntas personalizadas específicas a la escuela/necesidad) se está analizando para posible re aplicación y aplicación al proceso de entrevistas para el personal certificado.

Para la contratación de maestros, el proceso es diferente. A los administradores que contratan se les dan instrucciones específicas acerca del proceso de entrevista. Los administradores pueden seleccionar de una carpeta preguntas para entrevistar que han sido aprobadas por el departamento de recursos humanos. Cuando se entrevistan a los maestros por el grupo de entrevistadores de la escuela, a todos los solicitantes se les deben de hacer las mismas preguntas. **Anexo IV-9** (Paquete de Instrucciones para Contratar).

#### **4. Identificando las Razones por las Cuáles los Candidatos Rechazan las Ofertas.**

El Distrito ha implementado sistemas diseñados para recopilar información que refleje las razones por las cuáles los puestos ofrecidos dentro del Distrito no son aceptados. Ver *USP § IV(D)(4)*. Los datos en este tema pueden ser elusivos; muchas veces a los candidatos no les interesa discutir las razones y/o no son completamente sinceros. Sin embargo, el Distrito se preparó para tal recopilación de datos implementando una revisión en SIGMA, el sistema de solicitud de empleos en línea del Distrito.

Durante el ciclo escolar 2013-14, los programadores agregaron códigos de disposición para categorizar las razones dadas cuando un candidato rechaza una oferta. Los seis códigos de disposición son los siguientes: Rechazó la Entrevista (DPI), Rechazó Aceptó Otro Puesto (DPO), Rechazó No Dio Razón (DPN), Rechazó por Razones Personales (DPP), Rechazó Salario (DPS) y Rechazó Ubicación del Sitio (DPL). El personal de Recursos Humanos reunió y revisó estos datos para determinar qué cambios, si es que algunos, son necesarios para el proceso de reclutamiento y contratación del Distrito. El software Applitrack nuevo para dar seguimiento a los solicitantes hará que esta recopilación de datos sea mucho más fácil y asegurará que el Distrito sea capaz de obtener la información necesaria para reportar dentro del USP y para mejorar sus procesos de reclutamiento. El **Anexo IV-12** contiene datos identificando las razones por las cuales los candidatos rechazaron ofertas de empleo en el ciclo escolar 2013-14.

#### **E. Asignación de Personal Administrativo y Certificado**

Reconociendo que los estudiantes se benefician de ver diversidad en el cuerpo docente y en los administradores del plantel, el USP delinea las estrategias a

emprender para el Distrito que están diseñadas para evaluar la manera en que los maestros y administradores de diferentes etnicidades son distribuidos en el Distrito y para desarrollar procesos para asignar equipos diversos de administradores en las escuelas. El USP requiere que el personal del Distrito: (1) dé seguimiento e informe sobre los datos de los administradores escolares y del personal certificado; (2) identifique las desigualdades importantes entre la distribución de personal y estudiantes ; (3) reasigne el personal entre las escuelas, cuando sea apropiado y factible; (4) haga esfuerzos para asignar y atraer un equipo administrativo diverso en las escuelas con más de un administrador base; (5) haga esfuerzos para incrementar el número de maestros con experiencia y reduzca el número de maestros que comienzan en las escuelas Racialmente Concentradas o en las escuelas de bajo rendimiento; y (6) que se desarrolle e implemente un plan piloto para dar apoyo a los maestros en su primer año que trabajan en las escuelas de bajo rendimiento. *USP §IV(E)*.

### **1. Dar Seguimiento e Informar los Datos Sobre el Personal Administrativo y Certificado.**

En la negociación del USP, las partes reconocieron las ventajas que obtienen los estudiantes al ver por sí mismos, su herencia, y sus comunidades reflejadas en las caras de sus maestros, directores y en el liderazgo escolar. La población de TUSD es mucho más diversa que la de los niveles de enseñanza. En consecuencia, la sección IV(E)(1) del USP reconoce que todas las escuelas del Distrito deben “buscar tener un personal racialmente y étnicamente diverso,” y requiere que el Distrito “dé seguimiento e informe la información sobre los administradores basados en las escuelas y del personal certificado por raza y etnicidad.”

Los *Anexos IV-5 y IV-6* incluyen una comparación de varios años de los maestros y administradores, respectivamente, entre los años 2011-12, 2012-13, y 2013-14. Los *Anexos IV-14 y 15* desglosan– en base de escuela a escuela -- datos demográficos para el personal administrativo y certificado. Las hojas de trabajo administrativas y certificadas incluyen: el nombre del empleado, su puesto actual, departamento/escuela, la fecha de contratación por el Distrito, fecha de contratación en vigor, raza/etnicidad, años de experiencia,<sup>26</sup> áreas aprobadas de

---

<sup>26</sup> Los datos para este anexo son extraídos de “PeopleSoft” y los “años de experiencia” fuera de TSUD solamente están disponibles si se proporcionaron cuando fueron contratados originalmente.

certificación y endosos. El Distrito llevó a cabo una revisión de datos en los **Anexos IV-14 y IV-15** durante la primavera de 2014.

## **2. Identificando Desigualdades Importantes (y los Ajustes correspondientes )**

El USP requiere que el Distrito “identifique desigualdades importantes (es decir, más de un 15 de porcentaje de variación) entre el porcentaje de personal certificado y administrativo Afroamericano y Latino en una escuela individual y los porcentajes generales del distrito para las escuelas en el nivel de grado escolar comparable (Escuela Primaria, Escuela Intermedia, K-8, Escuela Secundaria).” *USP §IV(E)(2)*. El Distrito deberá también “tomar en consideración el porcentaje de estudiantes Afroamericanos y Latinos en cada plantel escolar” y “evaluar la(s) razón(es) por las desigualdades y deberá revisar y afrontar, en la medida pertinente y factible, sus prácticas de contratación y asignación” por consiguiente. *Id.* el **Anexo IV-14** (Demografía de los Maestros) y el **Anexo IV-15** (Demografía de los Administradores) reflejan el desglose demográfico por escuela de los maestros y administradores como se compara con los puntos de referencia pertinentes en todo el Distrito. Las escuelas/grupos en las que la disparidad excede un 15% se notan en rojo.

### **a. Administradores**

Debido a que las escuelas por lo general tienen solamente uno o dos administradores (la escuela más grande del Distrito, Escuela Secundaria Tucson, tiene cinco), la comparación de los promedios de todo el distrito para la identificación de racial/étnica del equipo de administradores en cualquier escuela en particular no es necesariamente un análisis de ayuda considerando la asignación por raza o etnicidad. Más bien la meta de TSUD es de maximizar la diversidad de los administradores entre y dentro de las escuelas.

### **b. Maestros**

En las escuelas primarias, los Afroamericanos representaron el 2% del total de maestros. Eso es, solamente hay 24 maestros Afroamericanos dentro de 48 escuelas primarias. Siete escuelas: Banks, Borman, Cavette, Davidson, Holladay,

Howell, y Wheeler cada una tienen dos maestros Afroamericanos y las demás no tienen alguno o tienen uno. Una vez más, dado el pequeño número en cuestión, es difícil atribuir un significado importante a la diferencia entre una escuela con dos maestros Afroamericanos y una escuela sin ninguno.

También en el nivel de primaria los maestros Hispánicos (303 en total) representaron el 29% del total de maestros de primaria. Once escuelas primarias tuvieron un número mayor de maestros Hispánicos de lo esperado (es decir, excedieron la variación de porcentaje de 15 puntos) y 13 escuelas primarias tuvieron menos maestros Hispánicos de lo esperado (menos de la variación de porcentaje de 15 puntos) al compararse con el promedio del 29%. También dos escuelas primarias no tuvieron maestros Hispánicos (Las Escuelas Primarias Collier y Henry). Las escuelas con los porcentajes mayores de maestros Hispánicos son casi todas escuelas racialmente concentradas, en el lado oeste. La escuela Primaria Davis (82% de maestros Hispánicos) es una escuela Magnet de Lenguaje Dual.

En las escuelas K-8, los maestros Afroamericanos representaron un 5% del total de los maestros K-8. Éstos maestros K-8, Afroamericanos se concentran en su mayoría en tres escuelas: Booth-Fickett (cuatro), Lawrence (cuatro), y Safford Magnet (cinco). En las escuelas K-8, los maestros Hispánicos representaron un 36% del total de maestros K-8. Tres maestros K-8 no estaban representados en los maestros Hispánicos cuando fueron comparados al promedio 36%, y aquellas con altas concentraciones (Morgan Maxwell, McCorkle, y Roskruge) también están racialmente concentradas con una población alta de estudiantes Latinos.

En las escuelas intermedias, los maestros Afroamericanos representaron un 3% del total de número de maestros de las escuelas intermedias (10 maestros, 11 escuelas intermedias). Había tres escuelas intermedias que no tenían maestros Afroamericanos asignados (Valencia, Magee y Gridley) mientras que una escuela tenía tres maestros Afroamericanos (Doolen). También en el nivel de escuela intermedia, los maestros Hispánicos (representando un 20% del total) están bien distribuidos dentro del plantel con dos excepciones: un porcentaje levemente elevado en la escuela Valencia y un porcentaje bajo en la escuela Gridley.

Las escuelas secundarias de TUSD representan algunas de las demografías más equilibradas de todas en cuanto a la distribución de maestros Afroamericanos y Latinos. En ese nivel, el 3% de los maestros son Afroamericanos. Ninguna escuela tiene representación de más o falta de representación de maestros Afroamericanos fuera del +/- %15 de la banda de tolerancia establecida por el USP. Para los maestros Hispánicos (19% en el nivel de escuela secundaria), solamente la escuela Pueblo tiene una representación de más, y la Escuela Secundaria University tiene muy pocos. UHS tampoco tiene maestros Afroamericanos, y llevar la diversidad

para ese personal de enseñanza sería un complemento de calidad a los esfuerzos de reclutamiento para los estudiantes Afroamericanos y Latinos ahí.

Aunque no existe una "bandera roja" notable en términos de las desigualdades en las asignaciones de personal, TUSD quiere y necesita a más maestros Afroamericanos y Latinos. El departamento de Recursos Humanos continuará supervisando las asignaciones de los maestros y hará todos los esfuerzos para mejorar la representación de Afroamericanos e Hispanos en todas las escuelas del distrito. Este esfuerzo minimizará las desigualdades identificadas en el ciclo escolar 13-14.

### **3. Equipos de Administradores Diversos**

El USP ordena al Distrito a que "haga esfuerzos para asignar y atraer a un equipo de administradores a cualquier escuela con más de un administrador de base." *USP §V(E)(4)*. El **Anexo IV-15** (Demografía de Administradores) refleja la identificación racial y étnica de los administradores de TUSD por escuela. Durante el semestre de primavera del ciclo escolar 2013-14, el Distrito evaluó la diversidad de los administradores en las escuelas con más de un administrador. La información proporcionada al Director de Recursos Humanos (CHRO) indicaba que, en su mayoría, las escuelas con más de un administrador tenían equipos con una combinación adecuada de administradores.

En varias instancias, cuando el Distrito podía afrontar la falta de diversidad en sus asignaciones, así lo hizo. Por ejemplo, al comenzar el ciclo escolar la escuela Intermedia Secrist tenía una directora mujer, blanca con una directora auxiliar mujer, blanca. Cuando la directora se jubiló a medio ciclo escolar, el Distrito trasladó a un hombre Hispano para que sirviera como director interino.<sup>27</sup> Basándose en un análisis de datos, el Distrito también reconoció que a la escuela Booth-Fickett K-8 le hacía falta diversidad en sus rangos administrativos: el equipo de administradores consistía de tres hombres blancos. En la primavera de 2014, el director fue promovido a un puesto de director en la oficina central. Antes que comenzara el proceso de entrevistas, el Director de Recursos Humanos revisó la información demográfica con el equipo de liderazgo para que durante el proceso de selección, los equipos de entrevistadores estuvieran consientes de la necesidad de diversificar al equipo administrativo de la escuela, mientras que tuvieran presentes de seleccionar al candidato mejor calificado para apoyar a los estudiantes. El Distrito ha

---

<sup>27</sup> El director interino fue el candidato exitoso que recibió el trabajo permanente como director de la escuela Secrist.

contratado a un director nuevo (Hispano, hombre) en la escuela Booth-Fickett para el ciclo escolar 2014-15. El Distrito continuará supervisando las asignaciones durante el ciclo escolar 2014-15 para mejorar la diversidad de los equipos de administradores dentro del Distrito.

**4. Asignación de Maestros en Escuelas Racialmente Concentradas o Escuelas con Bajo Rendimiento.**

USP §V(E)(5) requires the District make efforts to increase the number of experienced teachers and principals at racially-concentrated and underperforming schools and avoid assigning first year teachers and principals to such sites. HR staff assessed the assignments of beginning teachers and first year principals to Racially Concentrated and underperforming schools.

El USP §V(E)(5) requiere que el Distrito haga esfuerzos por incrementar el número de maestros y directores con experiencia en las escuelas racialmente concentradas y con bajo rendimiento y que evite asignar a maestros y directores durante su primer año a dichas escuelas. El personal de Recursos Humanos evaluó las asignaciones de los maestros que comienzan y de los directores en su primer año en las escuelas Racialmente Concentradas y con bajo rendimiento.

En el ciclo escolar 2013-14, 2308 maestros fueron asignados a escuelas por todo el distrito. De esos, 40 eran maestros principiantes. Nueve fueron asignados a escuelas racialmente concentradas, 12 a escuelas racialmente concentradas y con bajo rendimiento y tres aceptaron asignación a escuelas con bajo rendimiento.

*Tabla A: Maestros con 1 año o Menos de Experiencia Asignados en el Ciclo Escolar 13-14*

<b>Escuelas con Énfasis Especial</b>	<b>Maestros que Comienzan 13-14</b>
Escuelas Racialmente Concentradas	9
Escuelas Racialmente Concentradas y con Bajo Rendimiento	12
Escuelas con Bajo Rendimiento	3

Un total de 130 administradores escolares fueron asignados dentro del distrito en el ciclo escolar 2013-14. De esos, 11 eran directores en su primer año y dos fueron asignados a escuelas racialmente concentradas o con bajo rendimiento. Un director en su primer año aceptó una asignación a una escuela racialmente concentrada y uno a una escuela con bajo rendimiento.

*Tabla B: Directores en su Primer Año Asignados en el Ciclo Escolar 13-14*

<b>Escuelas con Énfasis Especial</b>	<b>Directores en su Primer Año 13-14</b>
Escuela Racialmente Concentrada	1
Escuelas Racialmente Concentradas y con Bajo Rendimiento	2
Escuelas con Bajo Rendimiento	1

El Distrito continuará supervisando las asignaciones a las escuelas racialmente concentradas y con bajo rendimiento y minimizará las asignaciones de maestros que van comenzando y a los directores en su primer año a esas escuelas.

## **5. Desarrollar un Plan Piloto para los Maestros en su Primer Año**

El USP ordena al Distrito a que “desarrolle un plan piloto para dar apoyo a los maestros en su primer año” que trabajan en escuelas con bajo rendimiento. *USP §V(E)(6)*. El Distrito reveló su plan piloto a principios del ciclo escolar 2013-14, presentando el plan propuesto al Magistrado Especial y a los Demandantes para su revisión en julio 2013. Después de recibir y considerar la retroalimentación del Magistrado Especial y de los Demandantes, el Distrito finalizó el plan en octubre de 2013.

**Anexo IV-16** (Plan Piloto para Maestros en su Primer Año) incluye una copia del plan piloto, que proporciona apoyo más allá de lo que el Distrito proporciona en su Programa de Inducción a Maestros Nuevos. Esos apoyos incluyen horas de orientación adicional cada semana, la oportunidad de hacer visitas a las escuelas para observar la mejores prácticas de maestros ejemplares, y una sesión adicional de capacitación con una vídeo-grabación de una lección demostrativa.

El distrito evaluó el programa al final del año a través de las respuestas de encuestas, datos comparativos de rendimiento, y un análisis de los registros de los maestros. El piloto mostró algunos resultados positivos – el grupo de sujetos hizo mayores ganancias que el grupo de control en las ATI de referencia y AIMS, especialmente en la lectura. Un número mayor de diferencias estadísticamente importante en los dos grupos pudo haber sido encontrado si es que los dos grupos hubieran sido más equivalentes en términos de el número de maestros en cada grupo y menos equivalente en términos de su intervención. **Ver Anexo IV-16.**

## **F. Retención**

Reconociendo que el reclutamiento exitoso, la contratación y asignación es importante en el futuro solamente si los recién contratados permanecen con el Distrito durante años de éxito en su contrato, el USP delinea “las medidas con intención de incrementar la retención de los administradores y personal certificado Afroamericano e Hispano.” *USP §IV(E)(1)*. Estas medidas incluyen: (1) evaluación y abordar las disparidades en las tasas de deserción; (2) realizar encuestas de satisfacción de trabajo anuales a los maestros; y (3) realizar grupos de enfoque dos veces al año. Lo siguiente describe los esfuerzos que el Distrito emprendió en 2013-14 en el área de retención.

### **1. Revisión de las tasas de Deserción.**

El USP requiere, de forma continua, la evaluación de las tasas de deserción en los administradores y personal certificado Latino y Afroamericano, y un análisis de las razones de las disparidades identificadas (incluyendo acción correctiva cuando es adecuado). *Ver USP §IV(F)(1)(a)*. Los datos de deserción revelaron que no hay disparidades en las tasas de deserción de los Afroamericanos y Latinos cuando se comparan con otros grupos raciales. **Anexo IV-18** (Tasas de Deserción). Como resultado de estos hallazgos, el Distrito no inició planes de acción correctivos. Aunque al Distrito le gustaría reducir la deserción en todo el Distrito, se complace en ver que ningún grupo en particular se va a un ritmo mayor que otros. El departamento de Recursos Humanos continuará supervisando la situación y evaluándola anualmente para asegurar estamos conscientes de la situación en forma continua.

### **2. Evaluando la Satisfacción en el Trabajo de los Maestros.**

### a. Encuestas a los Maestros

El USP obliga al Distrito a encuestar “a los maestros cada año utilizando instrumentos que serán desarrollados por el Distrito.” *USP §IV(F)(1)(b)*. Durante un número de años, el Distrito ha realizado una encuesta de calidad escolar que se les hace a todos los estudiantes, padres, y personal. Las respuestas de los maestros en esta encuesta han proporcionado una visión hacia la satisfacción general del trabajo de los maestros. En el ciclo escolar 2013-14, el Distrito revisó la versión del personal de la Encuesta de Calidad Escolar, agregando tres preguntas específicamente relacionadas a la satisfacción de los empleados: “En general, estoy muy satisfecho con mi escuela,” “Estoy muy satisfecho con mi puesto actual en TUSD” y “Quiero continuar empleado con el Distrito.” **Anexo IV-19** (Encuesta de Calidad Escolar). El departamento de Responsabilidad e Investigación del Distrito reportó sus resultados en abril de 2014.

Las buenas noticias son que una gran mayoría de empleados – dentro de todos los grupos raciales y étnicos, están “de acuerdo” o están “muy de acuerdo” con ambas declaraciones nuevas agregadas. Los empleados Americanos Nativos fueron los más positivo en lo que respecta a la satisfacción en su trabajo, con un 94.1% en las respuestas de estoy de acuerdo/muy de acuerdo a la pregunta “Estoy muy satisfecho con mi puesto actual”. Los empleados Hispánicos clasificaron el segundo más alto (88.5%) en el distrito y los empleados Afroamericanos (85.8%) clasificaron el tercero más alto en el distrito. Las respuestas menos positivas a la pregunta de satisfacción en el trabajo fueron de los empleados Asiáticos/Isleños del Pacífico (78.6%), seguidos de los empleados blancos (80.9%). **Anexo IV-19** (Encuesta de Calidad Escolar).

Acercas del interés de los maestros de continuar su empleo en el Distrito, los empleados Americanos Nativos fueron una vez más los que dieron respuesta más (98.1% de acuerdo/muy de acuerdo) seguidos por los empleados Hispánicos (97%) y Asiáticos/Isleños del Pacífico (96.8%). Las respuestas menos positivas a la pregunta de empleo fue de los maestros blancos (92.3%) y Afroamericanos que indicaron su interés en continuar su empleo con el Distrito. (95.2%). **Anexo IV-19** (Encuesta de Calidad Escolar).

Estos resultados siguen que el Distrito proporciona un ámbito en el cual el personal de instrucción en las escuelas y en sus asignaciones actuales en general, está satisfecho, con TUSD. La mayoría de los que respondieron, sin importar su raza/etnicidad, admitieron que quieren continuar su empleo con TUSD. Este fue el primer año que el Distrito Administró la encuesta revisada; el año que entra el

Distrito podrá comparar los resultados y evaluar cualquier tendencia acerca de las escuelas y de la satisfacción en el trabajo y el trabajo continuo con el Distrito.

### **b. Realizar Grupos de Enfoque Bienales**

El USP § IV(F)(1)(c) ordena al Distrito a mejorar la retención “llevando a cabo grupos de enfoque bienales de las muestras representativas del personal certificado del Distrito para reunir las perspectivas de las inquietudes particulares del personal en los puestos difíciles de cubrir... y/o que han sido contratados para cubrir una necesidad específicamente identificada en esta Orden.”

El Distrito comenzó a formar grupos bienales de enfoque durante el ciclo escolar 2013-14. Debido a que el programa es una iniciativa nueva, no hay resultados comparables de años previos. Cualquier resultado que identifiquen estos grupos será presentado en Informes Anuales futuros. El **Anexo IV-20 (Resultados de Grupos de Enfoque)** informa en la información de una muestra representativa del personal certificado del Distrito para reunir perspectivas de una inquietud en particular del personal en puestos difíciles de cubrir (por ejemplo, ELL, matemáticas, ciencias y educación especial). El objetivo clave es obtener un entendimiento de las perspectivas de nuestros puestos con necesidades cruciales (puestos de maestros difíciles de cubrir y puestos designados por el USP) y utilizar sus aportaciones para ayudar a Recursos Humanos a incorporar y hacer recomendaciones al personal de liderazgo escolar acerca de sus perspectivas. El Distrito anticipa tener la aportación integral del grupo de enfoque en 2014-15, la cual puede ser evaluada otra vez contra la aportación de un grupo subsecuente en 2016-17.

### **G. Reducción de Personal (RIF)**

El USP requiere el desarrollo de un plan “que tome en cuenta las obligación de abolición a la segregación del Distrito en cualquier reducción de personal (“RIF”) o cualquier otra acción de empleo que requiera el despido de administradores y/o miembros del personal certificado quienes han sido contratados para cubrir una necesidad específicamente identificada en esta Orden.” USP §IV(G)(1). Además, del desarrollo del plan RIF, el USP específicamente requiere que el Distrito proporcione ciertas protecciones a los empleados contratados para cubrir una necesidad específica identificada en el USP, implemente medidas para asegurar notificaciones RIF adecuadas; métodos para identificar a los empleados protegidos de un RIF; y estrategias para retirar un RIF. USP §IV(G)(2-5).

El Plan de Reducción de Personal está disponible en el **Anexo IV-21 (Plan RIF)**. El personal del Distrito desarrolló el plan RIF durante el verano 2013, y presentó la propuesta en un borrador al Magistrado Especial y a los Demandantes

en julio de 2013. Después de recibir comentarios y retroalimentación, el Distrito finalizó la versión revisada en noviembre 2013, y se lo presentó a la Mesa Directiva el 10 de diciembre, 2013 (el plan fue aprobado). Desde la aprobación del Plan RIF por la Mesa Directiva, el Distrito ha hecho tres rondas de revisiones adicionales para abordar algunas cuestiones planteadas por los Demandantes y/o el Magistrado Especial. No hubo reducciones de personal en el ciclo escolar 2013-14.

## **H. Evaluación**

El USP §IV(H)(1) le pide al Distrito que “revise, enmiende a medida que sea adecuado, y adopte instrumentos de evaluación para maestros y directores para asegurar que dichas evaluaciones, además de los requisitos de la ley Estatal y otras medidas que el Distrito considere adecuadas ...” Como se señala en informes anteriores, el Distrito seleccionó su instrumento de evaluación actual, alineado con el sistema de Danielson, en abril de 2013. El Distrito emprendió una evaluación y revisión de sus instrumentos de evaluación para asegurar que satisficieran los requisitos del USP § IV(H), y no hizo enmiendas en conexión con ese análisis (ya que un enfoque de las revisiones incluía aquellos componentes identificados en el USP). **Anexo IV-22** (Instrumento/Proceso de Evaluación de Maestros) **Anexo IV-23** (Instrumento/Proceso Director/Administrador ).

Además, en el invierno de 2014, el Distrito llevó a cabo una revisión de seguimiento para asegurarse que el instrumento incluía las expectativas del USP adecuadamente, incluyendo la sensibilidad cultural. Un comité del Distrito trabajó con un consultor del grupo Danielson para analizar el Sistema de Enseñanza de los instrumentos de evaluación para identificar los componentes CRP incluidos en el modelo de evaluación actual del Distrito y crear capacitación profesional alrededor de esos elementos. Un resumen de esa revisión fue preparada para la consultora del Grupo Danielson Ann Cummins Bogan, y se adjunta a este documento **Anexo IV-24**. (Memo a Cummins Bogan).

## **I. Apoyo Profesional**

El USP requiere que el Distrito proporcione apoyo para los maestros y posibles líderes administradores a través de: (1) enmiendas a su Programa de Inducción de Maestros Nuevos; (2) desarrollo e implementación de un plan para apoyar a los maestros con bajo rendimiento y que están luchando; (3) desarrollo e implementación de un plan para identificar y desarrollar posibles líderes administradores ; y (4) capacitación para directores para construir y fomentar Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC). USP §(IV)(I)(1-4).

## **1. Enmendar el Programa de Inducción a Maestros Nuevos**

El USP requiere que el Distrito enmiende su Programa de Inducción a Maestros Nuevos (“NTIP”) para asegurar que los maestros que comienzan estén capacitados para participar activamente en sus comunidades profesionales de aprendizaje y para ser capacitados en pedagogía culturalmente sensible. *USP §IV(I)(1)*.

El NTIP es un programa formal para maestros nuevos, que proporciona apoyo a la medida a través de orientación personalizada y desarrollo profesional para poder avanzar las prácticas de maestros y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Los maestros participantes aprenden hábitos de la mente para evaluar y ajustar continuamente su instrucción, finalmente para trabajar hacia la independencia de sus orientadores. La cantidad de casos NTIP son 1:15 para permitir a los orientadores de maestros apoyar a los maestros nuevos dos horas cada semana. Los orientadores de maestros y los maestros nuevos participan en el modelado / lecciones que demuestran, la enseñanza conjunta, la planificación, la recopilación de datos a través de la observación, análisis de datos de los datos recopilados, la toma de decisiones impulsada por los datos, análisis del trabajo del estudiante y la comprensión de las necesidades culturales de la clase. Los Orientadores de Maestros abordan todos los componentes antes mencionados por medio de reuniones semanales con los maestros nuevos. La capacitación profesional es parte del trabajo, y es relevante al nuevo salón de clases del maestro, a los estudiantes y a la escuela.

El Programa de Inducción/Orientación de TUSD tiene tres componentes: 1) una inducción de 4 días para Maestros/Administradores nuevos, 2) Apoyo a los Orientadores, y 3) Desarrollo Profesional. Cada componente construye la capacidad de los maestros que comienzan de ser practicantes reflexivos y miembros colaboradores de sus comunidades profesionales de aprendizaje (PLC). Cada elemento del programa anima también a los maestros a que participen cuidadosamente con estudiantes de diversos orígenes raciales, étnicos, culturales y lingüísticos utilizando pedagogía culturalmente sensible. La participación en grupos de estudio y seminarios incluye grupos de estudio PLC en los cuales los participantes se mantienen juntos todo el año y se enfocan en el plan de acción decidido para abordar las necesidades específicas identificadas.

El programa de Inducción /Orientación ofrece desarrollo profesional durante el año. Los maestros tiene la oportunidad de participar en grupos de estudios y seminarios (enfocados en los PLC) enfocados en la planeación, manejo del salón de clases,

instrucción y crecimiento profesional, los cuales son los cuatro dominios del sistema Danielson para la Enseñanza. Los seminarios y grupos de estudio están diseñados para avanzar las prácticas de los participantes en el sistema Danielson. La meta del Distrito es que los maestros estén en el nivel competente o mejor para finales de su tercer año en el Distrito Escolar Unificado de Tucson. Además, los maestros nuevos desarrollarán una red en la cual pueden conocer y colaborar con otros maestros para resolver problemas, compartir información, e intercambiar ideas. El propósito de la capacitación profesional a través de los programas de Inducción/Orientación es animar a los maestros a ser autónomos, practicantes reflexivos que construyen capacidad hacia el liderazgo de maestros

## **2. Plan para Maestros con Bajo Desempeño y que Están Luchando.**

El USP requiere el desarrollo e implementación de un plan “para apoyar a los maestros con bajo desempeño y que están luchando sin importar su tiempo de servicio.” USP §IV(1)(2). En octubre 2013, el Distrito finalizó un plan de asistencia/apoyo para los maestros con bajo desempeño y que están luchando (con nuevo título “Plan de Apoyo para Maestros”). El Distrito presentó la propuesta del plan al Magistrado Especial y a los Demandantes para su revisión y comentarios y, en noviembre de 2013, revisó el plan de conformidad con los comentarios recibidos. En diciembre de 2013, la Mesa Directiva aprobó el Plan.

El Plan no era solo una extensión de la evaluación formal de los maestros o del proceso de disciplina. El Distrito diseñó el plan para facilitar la identificación temprana de los maestros que están luchando y proporcionarles el apoyo, capacitación, y la guía que necesitan para tener éxito en el salón de clases, sin importar si sus evaluaciones formales reflejan desempeño inadecuado en el salón de clases. **Ver Anexo IV-25** (Plan de Apoyo a los Maestros). El plan dispone un proceso que incluye acceso a proveedores de apoyo designados, tales como maestros entrenadores/orientadores, y proporciona actividades de desarrollo profesional de objetivo. Para asegurar la alineación, los esfuerzos de apoyo están alineados con el Sistema de enseñanza Danielson.

En el ciclo escolar 2013-14, el Distrito utilizó este proceso varias veces, identificando y refiriendo a nueve maestros para apoyo de objetivo. El director, en colaboración con el maestro y el “entrenador” designado,” diseñaron un plan de acción para abordar el apoyo de objetivo y determinar la duración del apoyo. Además, a siete directores se les proporcionó este plan y proceso para usar como herramienta para apoyar a los maestros a nivel escuela (así es que, pueden haber

más maestros que recibieron apoyo de objetivo a nivel escuela además de los nueve que recibieron el apoyo que incluía apoyo central a través de Desarrollo Profesional Director y/o personal).

De los nueve maestros que recibieron el apoyo de objetivo dentro del plan, tres se han separado del Distrito antes del final de ciclo escolar 2014-15; uno tomó un permiso de ausencia. De los seis restantes que todavía tienen empleo con el Distrito, cinco de ellos obtuvo una clasificación final de "Eficaz"; uno obtuvo una clasificación final de "En Desarrollo"; y uno obtuvo una clasificación final de "Inefectivo". El que obtuvo una clasificación de "Inefectivo" está en un plan de mejoramiento comenzando el ciclo escolar 2014-15.

### **3. Plan de Líderes Administrativos Futuros**

El USP §IV(I)(3) obliga al Distrito a "desarrollar e implementar un plan para la identificación y desarrollo de futuros líderes administrativos, específicamente diseñado para incrementar el número de directores, directores auxiliares, y administradores de las Oficinas del Distrito Afroamericanos e Hispánicos."

En el verano de 2013, el Distrito finalizó su Plan de Líderes Administrativos Futuros y lo presentó al Magistrado Especial y a los Demandantes para su revisión y comentarios en julio 2013. Después de recibir los comentarios e incorporar las correcciones, el Distrito finalizó el Plan en noviembre de 2013.

El enfoque del Plan era describir la manera que el Distrito identificaría y desarrollaría a futuros líderes dentro de sus propios rangos, con un énfasis en preparar al personal Afroamericano e Hispano para los puestos administrativos y de liderazgo. A través de este programa "crecimiento por sí mismo", el Distrito pudiera tomar "lo mejor de lo mejor" dentro de sus propios rangos y ayudarles a ser líderes excepcionales de TSUD. **Anexo IV-26** (Plan de Líderes Administrativos Futuros) (incluye información de participación, e información relacionada de la Academia de Preparación de Liderazgo).

En el otoño de 2013, el Distrito presentó la "Academia de Preparación de Liderazgo", diseñada con un enfoque específico en el desarrollo de la capacidad de los aspirantes a directores (y directores auxiliares) en las áreas de liderazgo y administración basadas en los Estándares<sup>28</sup> ISLLC (Consortio de Licenciatura para

---

<sup>28</sup> Los estándares ISLLC son estándares modelo utilizados en toda la nación para guiar, preparar y evaluar a los líderes escolares—incluyendo a los directores, sus supervisores, y superintendentes.

Líderes Interestatales). La clase inicial estaba compuesta no sólo de voluntarios si no de candidatos Hispanos y Afroamericanos prometedores que fueron específicamente reclutados para participar.

La Academia consiste en siete sesiones, dos lecturas de requisito, y presentaciones incluidas de los líderes del Distrito en temas relevantes a los administradores aspirantes. La intención del programa es que aquellos que lo completen, estarán en buena posición para competir por los puestos de director y de director auxiliar dentro de TUSD y en otros lugares. Para la generación de 2014, esa intención se volvió una realidad. De los 29 participantes el año pasado (incluyendo tres Afroamericanos y 11 Hispanos), 17 aseguraron puestos administrativos con el Distrito para el ciclo escolar 2014-15 (incluyendo a cinco Hispanos y un Afroamericano). Un graduado de LPA Hispano, aceptó un puesto con el distrito escolar vecino.

#### **4. Training Capacitación para Directores para que Proporcionen Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLC)**

Los administradores recibieron capacitación PLC a través de sesiones de Capacitación Profesional de la Academia de Instrucción de Liderazgo que se reunieron el 2do y 4to jueves del mes, para un total de 14 veces durante el ciclo escolar 2013-2014. El Superintendente Dr. H. T. Sánchez encabezó las sesiones de liderazgo profesional, y modeló y facilitó las estrategias para conducir los PLC a nivel escuela. Las áreas resaltadas en las agendas adjuntas reflejan el proceso PLC. Los entrenadores modelaron los procesos para llevar a cabo análisis de datos y para desarrollar planes para el plantel, discutieron estrategias, y concluyeron con una reflexión sobre el proceso y los siguientes pasos para las escuelas. ***Ver, por ejemplo Anexo IV-27*** (Agendas ILA).

## **J. Desarrollo Profesional**

Dentro del USP, el desarrollo profesional es un componente clave para expandir la diversidad e inclusión dentro de los rangos de maestros y administradores y para proporcionar un ámbito culturalmente sensible para los estudiantes. Primero, todos los administradores y personal certificado deben ser capacitados en los elementos del USP. *USP §V(J)(1)*. Después, al Distrito se le requiere que contrate o designe a entrenadores, y a través de esos entrenadores se asegure que todos los administradores, personal certificado y maestros auxiliares reciban capacitación continua en pedagogía culturalmente sensible, en la no discriminación, y en un número de áreas de contenido específico establecidas por el USP §V(J)(2-3). A continuación se describe el trabajo del Distrito en esta área en el ciclo escolar 2013-14.

### **1. Desarrollar un Plan la Diseminación y Capacitación del USP**

El USP requiere que el Distrito desarrolle un plan para “asegurar que todos los administradores y personal certificado sean proporcionados con copias del USP y que sean capacitados en sus elementos y requisitos...” *USP §IV(J)(1)*. Durante el verano de 2013, el Distrito desarrolló un plan para proporcionar capacitación del USP para, y para diseminar el USP a, todos los administradores y personal certificado. El Distrito compartió el plan con el Magistrado Especial y con los Demandantes para su revisión y comentarios en julio de 2013, y finalizó el plan en septiembre de 2013.

De conformidad con el plan del Distrito, todos los administradores y personal certificado recibieron copias electrónicas del Plan de Estatus Unitario antes del 1ero de agosto, 2013. También, antes de empezar el ciclo escolar 2013-14, la mayoría de los administradores de las escuelas recibieron capacitación en los elementos y los requisitos del Plan de Estatus Unitario. La capacitación para todos los administradores y personal certificado se hizo disponible en septiembre de 2013, durante el primer trimestre del ciclo escolar 2013-14.

El Director de la Abolición a la Segregación trabajó con el departamento de Desarrollo profesional para desarrollar la capacitación del USP como un módulo en línea. La capacitación resaltaba los componentes del USP y las responsabilidades del Distrito en el cumplimiento de sus requisitos. **Anexo IV-28** (Módulo de Capacitación: Entendiendo el Plan de Estatus Unitario). El módulo utilizó una evaluación al final en la cual cada empleado necesitaba aprobar para recibir crédito por completar el módulo. El módulo volvió a estar disponible tres veces más durante el primer semestre del ciclo escolar 2013-2014 (el sistema en línea requiere que las

capacitaciones se publiquen durante un periodo de tiempo específico). El Distrito está revisando el modulo en línea para actualizarlo y la capacitación revisada estará disponible para los empleados nuevos comenzando el primer trimestre del ciclo escolar 2014-15.

El Distrito albergó el modulo de capacitación en el Sistema de Administración de Desarrollo Profesional. Mientras que la capacitación estaba activa, el personal sacaba informes cada dos semanas para supervisar el cumplimiento. El personal proporcionó estos informes al liderazgo central, incluyendo al Director de Primaria y Secundaria y al Director de la Abolición a la Segregación para dar seguimiento con el personal que no había tomado la capacitación. El personal publicó notificaciones en los boletines informativos de primaria y secundaria (para los administradores de las escuelas), en conexión de currículo (para el personal certificado), mensaje masivo de correo electrónico y notificaciones de recordatorio a los líderes de los departamentos (operaciones, instalaciones, negocios).

**a. Contratar/Designar Entrenadores para TODO el Desarrollo Profesional Necesario.**

A lo largo de este informe, el Distrito describe a miembros del personal específicos que fueron contratados o designados para proporcionar capacitación relacionada con el USP. En muchos casos, el Distrito identifica entrenadores internos con las destrezas, sabiduría, y experiencia para capacitar a otros a través del modelo entrenar al entrenador. Esto asegura que el Distrito está utilizando su propio talento de manera eficiente y eficaz, y está construyendo la capacidad interna del personal.

Existe cierta superposición, pero en la mayoría de los casos hay pequeños cuadros, dedicados que se utilizan para capacitaciones específicas. La mayoría de las capacitaciones requeridas por el USP fueron proporcionadas por medio de módulos de capacitación en línea alojados en el Sistema de Desarrollo Profesional. Los expertos de contenido identificados trabajaron con del Departamento de Desarrollo Profesional para desarrollar las capacitaciones para asegurar que la información era exacta, digestible, y que se presentara de manera que llegara a la audiencia de objetivo.

Algunas de las capacitaciones fueron desarrolladas como capacitaciones en persona, tales como la capacitación Aprendizaje de Apoyo e Inclusivo (SAIL). El Director de CRPI encargado, y otros miembros del personal relevante, desarrollaron y facilitaron la capacitación. Igualmente, la capacitación inicial para maestros CRC fue desarrollada y facilitada por el que era el Director de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Relevante. El Distrito trabajó con consultores externos quienes

facilitaron la capacitación interactiva de pizarrón blanco. Igualmente, los consultores del Grupo Danielson facilitaron la capacitación Danielson de tres días para los administradores. El personal interino facilitó la capacitación Danielson para los maestros utilizando el modelo entrenando al entrenador. El personal identificado asistió la capacitación Danielson de tres días para administradores, y dos días adicionales de capacitación en la cual se les instruyó en la manera de facilitar el contenido. Los facilitadores fueron emparejados y programados para facilitar en las escuelas. Los facilitadores llevaron a cabo un total de seis sesiones durante el semestre de otoño de 2013. Todas las escuelas y los departamentos centrales recibieron un total de 12 horas de capacitación del Sistema Danielson para la Enseñanza.

### **b. Proporcionar Desarrollo Profesional Continuo**

El USP requiere que el Distrito se asegure que “todos los administradores, personal certificado, y asistentes de maestros reciban desarrollo profesional continuo, organizado por medio del director de pedagogía culturalmente sensible e instrucción y por el coordinador de desarrollo profesional...” *USP §IV(J)(3)*.

En el ciclo escolar 2013-14, el Distrito escolar se aseguró que el personal identificado recibiera desarrollo profesional en las siguientes áreas según lo establecido en el USP §IV(J)(3)(b) y como se describe en este informe: diversidad y la no discriminación; cambios a las evaluaciones profesionales; pedagogía culturalmente sensible, enfoques proactivos para acceso de los estudiantes a ALE; sistemas de disciplina y comportamiento; informes, recopilación, análisis y utilización de datos para supervisar el progreso académico y de comportamiento; trabajar con estudiantes de necesidades diversas; y proporcionar estrategias claras, concretas, y accesibles para aplicar las herramientas obtenidas en de desarrollo profesional al salón de clases y a la administración escolar, incluyendo métodos para alcanzar las redes de colegas, orientadores y partidarios profesionales identificados para ayudar en la toma de decisiones reflexiva. Se proporciona información específica acerca de los desarrollos profesionales en esas categorías en las secciones adecuadas de este informe.

### **III. Informes Obligatorios**

El USP §IV(K) requiere que el Distrito proporciones los siguientes 21 conjuntos de datos como parte de este informe para reflejar el proceso avanzado en el área del Personal Administrativo y Certificado. La información requerida en la subsección K está contenida en varios anexos adjuntos aquí mismo, como se notan a continuación.

**1. Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de las responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta Sección, identificadas por nombre, título del puesto, título del puesto previo (si es adecuado), otros considerados para el puesto, y acreditaciones.**

Las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección incluyen: Pam Palmo, Directora Interina de la Oficina de Recursos Humanos (primer semestre); Anna Maiden, Directora de la Oficina de Recursos Humanos (segundo semestre); Richard Foster, Director de Desarrollo Profesional; y varios Orientadores de Maestros y Entrenadores Académicos de Desarrollo Profesional . **Ver Anexo IV-7** (Descripción de Trabajos y Acreditaciones).

**2. Una copia del Análisis de Mercado Laboral, y estudios similares posteriores.**

El Año pasado el Distrito proporcionó el Análisis de Mercado Laboral original emprendido en conformidad con el USP como Anexo 27 al Informe Anual 2012-13. Desde entonces, Mary Dunn Baker, Ph.D., Directora Gerente del Grupo ERS ha emprendido un análisis complementario que se encuentra en el **Anexo IV-1** (Complemento LMA) de este Informe Anual 2013-14.

**3. Una copia del plan de reclutamiento y cualquier material relacionado.**

La versión final del Distrito <sup>29</sup> del Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención es presentada con este informe como **IV-3** (Plan ORR). El Distrito también desarrolló y utilizó otros materiales en sus esfuerzos de difusión y reclutamiento. **Anexo IV-4** (Comité Asesor), **IV-8** (Guía del Reclutador), **y IV-10** (Preguntas de Entrevista) incluyen materiales relacionados tales como los que se incluyen: Guía del Reclutador, Publicidad, reclutamiento en persona, e Incentivos Financieros.

---

<sup>29</sup> El Distrito circuló varias versiones del Plan de Reclutamiento a los Demandantes y al Magistrado Especial durante un tiempo. Ese trabajo en colaboración resultó en la versión del 22 de mayo, 2014 el cual resolvió la mayoría, pero no todas, las disputas entre las partes acerca del alcance y contenido del plan.

**4. Para todas las vacantes de personal administrativo y certificado anunciadas y/o cubiertas inmediatamente antes de y durante el ciclo escolar, un informe identificando la escuela, fecha de la vacante, puesto, número de solicitantes entrevistados, desglose por raza/etnicidad (cuando el solicitante lo informó), fecha en que se cubrió, persona seleccionada, y cualquier vacante que no fue cubierta, la razón por la cual el puesto no fue cubierta.**

(El *Anexo IV-2* (Contratación de Maestros y Administradores 2013-14) es un resumen de todas las vacantes anunciadas en el ciclo escolar 2013-14. La fecha de contratación efectiva para algunos de los puestos anunciados en el Ciclo Escolar 2013-14 es julio 2014, y aquellos contratados serán anotados como corresponde. Hay dos hojas de trabajo que delinean; escuela/departamento, fecha de la vacante, título del puesto publicado, número total de solicitantes, número de solicitantes entrevistados, raza/etnicidad de los solicitantes entrevistados, fecha de aprobación por la mesa directiva, fecha de vigencia de la contratación, nombre, raza/etnicidad de la persona contratada, y una columna de comentarios.

Las vacantes administrativas que fueron publicadas en el ciclo escolar 2013-14 fueron un total de 94 y de esas, 88 fueron contratadas. Cinco anuncios de puestos fueron cancelados sin ser cubiertos, y un puesto fue anunciado de nuevo. De los 88 contratados, el desglose demográfico es el siguiente: ocho Afroamericanos (9.09%), 39 Hispanos (44.32%), tres Americanos Nativos (3.40%) y 38 blancos (43.19%). En el ciclo escolar 2013-14, 46 fueron contratados y los cuarenta y dos seleccionados restantes están programados para ser contratados en el ciclo escolar 2014-15.

El Distrito anunció 831 puestos certificados en el ciclo escolar 2013-14. De esos puestos, 36 fueron cancelados y los puestos no fueron cubiertos. Eso dejó 795 vacantes por cubrir. El desglose racial/étnico del grupo de candidatos exitosos es el siguiente: 22 Afroamericanos (2.77%), 185 Hispanos (23.27%); 15 Asiáticos/Isleños del Pacífico, (1.89%); 10 Americanos Nativos (1.26%), 462 blancos (58.10%), y 101 solicitantes de los cuales la raza no fue especificada (12.71%). De los 795 contratados durante 2013-14, 530 comenzaron su trabajo ese año y 265 están programados para comenzar su empleo con TUSD en el ciclo escolar 2014-15.

**5. Listas o tablas de los participantes del comité de entrevistadores para cada puesto vacante, título de puesto y escuela.**

El *Anexo IV-11* (Demografía del Comité de Entrevistas) contiene información sensible y documentos que reflejan la composición racial/étnica de los grupos de entrevistadores para la contratación de personal administrativo y certificado. Los datos que reflejan los grupos de entrevistadores para las vacantes *administrativas* fueron colectados para todo el ciclo escolar 2013-14. Sin embargo, la colección de datos similares para los grupos de entrevistadores de personal certificado, comenzó el segundo semestre.

**6. Listas o tablas de todos el personal administrativo y certificado delineado por puesto, escuela, nivel escolar, fecha de contratación, y años totales de experiencia (incluyendo experiencia en otros distritos), y todas las certificaciones activas, con tablas de resumen para cada escuela y comparaciones de los números de todo el Distrito.**

El *Anexo IV-13* desglosa los datos de demografía y experiencia para el personal administrativo y certificado. Las hojas de trabajo administrativas y certificadas incluyen: nombre del empleado, puesto actual, departamento/escuela, fecha de contratación del distrito, fecha de contratación efectiva, raza/etnicidad, años de experiencia<sup>30</sup>, certificaciones, áreas de aprobación y endosos.

**7. Listas o tablas de todo el personal administrativo y certificado que eligió voluntariamente la reasignación, por puesto anterior y nuevo.**

El *Anexo IV-31* (DIT Certificado y Administrativo) proporciona información sensible acerca de los Traslados Iniciados por el Distrito (DIT) para el ciclo escolar 13-14. Las hojas de cálculo indican las asignaciones antes de DIT, la asignación nueva, y la raza/etnicidad de cada persona en la lista. Un total de 73 personal del personal certificado eligió voluntariamente la asignación /DIT. El desglose racial/étnico de ese personal certificado que se trasladó es: un Afroamericano (1.37%), 19 Hispanos (26.03%), tres Asiáticos/Isleños del Pacífico (4.10%), 49 blancos (67.13%) y uno no especificado (1.37%).

---

<sup>30</sup> Los datos para este anexo se extraen de "PeopleSoft" y los "años de experiencia" fuera de TUSD solamente están disponibles si fueron proporcionados en su contratación original.

**8. Listas o tablas de personal administrativo y certificado sujeto a una reducción de personal, por puesto anterior y resultado (es decir, nuevo puesto o despido).**

Mientras que no hubo reducción de personal durante el ciclo escolar 2013-14, el *Anexo IV-30* proporciona una lista de personas que permanecieron en la lista de Reducción de Personal (RIF) desde años anteriores. En el ciclo escolar 12-13, un total de 33 administradores y 165 del personal certificado estaban sujetos a un RIF. Esos números tan altos reflejan la clausura de un número de escuelas en efecto al final del ciclo escolar 2012-13. El Distrito comenzó el ciclo escolar con 29 personas en la lista RIF desde el ciclo escolar anterior. De esos, 12 fueron retirados y colocados en puestos dentro de TUSD. Diecisiete fueron retirados de la lista RIF y los resultados de cada uno se notan en la "Lista RIF de Estatus Actual" columna del Anexo IV-31. En el ciclo escolar 13-14 el Distrito no implementó un RIF.

**9. Copias de los Instrumentos para entrevistas del Distrito para cada tipo de puesto y la rubricas de puntuación.**

El *Anexo IV-9* (Materiales de Entrevistas) incluye los documentos para los paquetes de contratación principales que el Departamento de Recursos Humanos utiliza para las entrevistas de personal administrativo y certificado. Los paquetes para entrevistas se usan para los directores y directores auxiliares. EL otro paquete es para puestos certificados.

**10. Cualquier información agregada acerca de la razón por la que a las personas a las que se les ofrece un puesto en el Distrito deciden no aceptarla, informada de manera conforme a las protecciones de privacidad relevantes..**

El *Anexo IV-12* (Ofertas Rechazadas) proporciona información acerca de la razón por la cual los candidatos a los que se les ofreció un puesto con el Distrito rechazaron la oferta de trabajo. En el ciclo escolar 2013-14, se agregaron claves de disposición a SIGMA al sistema de solicitudes en línea para identificar la razón por la cual los candidatos rechazaron las ofertas de trabajo. Las seis claves de disposición agregadas a SIGMA fueron: Rechazó la Entrevista (DPI), Rechazó Aceptó Otra Oferta (DPO), Rechazó No Dio Razón (DPN), Rechazó Razones Personales (DPP), Rechazó Salario (DPS) y Rechazó Ubicación de la Escuela (DPL).

**11. Los resultados de la evaluación de las desigualdades en la contratación y asignación, como se mencionó anteriormente, y cualquier plan o acción correctiva tomada por el Distrito.**

Ver Sección E (2), *supra*. **Anexo 14 y 15** también incluyen un sumario de las desigualdades de más de 15 puntos de porcentaje, seguida de los datos que lo apoya.

**12. Una copia del plan piloto para apoyar a los maestros de primer año de conformidad a los requisitos de este Sección.**

*El Anexo IV-15* incluye una copia del plan piloto. **Anexo IV-15** también contiene una presentación de la evaluación de fin de año del programa (incluyendo las respuestas de la encuesta, datos de comparación de logros, y un análisis de los registros de los maestros).

**13. Una copia de las evaluaciones de retención del Distrito, una copia de cualquier evaluación requerida en respuesta a las evaluaciones, y una copia de cualquier plan para remediar, desarrollado para abordar los problemas identificados.**

El **Anexo IV-16** proporciona información de deserción que desglosa la información de los empleados que se separaron del Distrito por raza/etnicidad y la razón por la separación. Las claves de separación incluyen opciones (1) resignación, (2) despido, y (3) jubilación. El resumen de la evaluación de deserción se proporciona para el personal administrativo y certificado. No hay planes para remediar ya que no se identificaron desigualdades.

**14. Copias del instrumento de encuestas a maestros y un resumen de los resultados de dichas encuestas.**

El Distrito ha realizado una encuesta de calidad escolar a todos los estudiantes, padres, y personal durante un número de años. Las respuestas de los maestros a esta encuesta, proporciona una visión general de su satisfacción en el trabajo. El **Anexo IV-19** incluye una copia del instrumento de encuesta a los maestros, con el resumen de las respuestas para cada pregunta (respuestas generales, y respuestas desglosadas por raza). Estos datos se pueden encontrar con más detalle en: [https://tusdstats.tusd1.org/paweb/Utility/SQS/SQS\\_Summary.aspx](https://tusdstats.tusd1.org/paweb/Utility/SQS/SQS_Summary.aspx)

**15. Descripciones de los resultados de los grupos de enfoque bienales contemplados en (IV) (F) (1) c.**

Para el ciclo escolar 2013-14, el Distrito comenzó el proceso de formar grupos de enfoque bienales. El programa es una iniciativa nueva para este ciclo escolar y por eso no hay resultados de años previos. Cualquier resultado que estos grupos identifiquen, serán presentados en los Informes Anuales futuros. *Anexo IV-20* informes en la realización de grupos de enfoque bienales de las muestras representativas del personal certificado del Distrito para reunir perspectivas en las inquietudes particulares de ese personal en los puestos difíciles de cubrir (es decir, ELL, matemáticas, ciencias, y educación especial).

**16. Una copia del plan RIF contemplado en (IV)(G)(1).**

*El Anexo IV-21* incluye el Plan de Reducción de Personal (RIF). Desde que se aprobó el plan RIF, tres versiones fueron incorporadas y aprobadas en; 10 de enero, 2014, 27 de febrero 2014 y 20 de marzo, 2014.

**17. Copias de los instrumentos de evaluación para maestros y directores y resumen de datos de las encuestas a los estudiantes contempladas en (IV)(H)(1).**

Los *Anexos IV-22 y IV-23* contienen los instrumentos de evaluación. El resumen de datos de las encuestas a los estudiantes no se ha incorporado todavía al proceso de evaluación. Aunque los comités de evaluación del Distrito han investigado la manera eficaz de encuestar a los estudiantes, los métodos viables no han sido identificados. La manera de encuestar a los estudiantes más pequeños o la manera de logísticamente encuestar a todos los estudiantes de la escuela secundaria para cada uno de sus maestros y coleccionar los datos de manera eficiente y eficaz son solo una muestra de los retos de este requisito.

**18. Una descripción del Programa de Inducción a los Maestros Nuevos, incluyendo una lista o tabla de los maestros participantes y orientadores por raza, etnicidad, y sitio escolar.**

Ver la sección anterior (IV)(I)(1). El Programa de Inducción de Maestros Nuevos (NTIP) es un programa formal para maestros nuevos que proporciona apoyo a la medida a través de orientación en persona y desarrollo profesional para poder avanzar las prácticas de los maestros y mejorar el aprendizaje de los maestros. El *Anexo IV-17* (NTIP) refleja a los maestros y orientadores participantes por raza/etnicidad y sitio escolar.

**19. Una descripción del programa de apoyo a los maestros contemplada en (IV) (I) (2), incluyendo datos acumulados acerca de los números y raza o etnicidad de los maestros participantes en el programa**

Ver (IV)(I)(2) arriba. El Plan de Apoyo a los Maestros (*Anexo IV-25*) esboza un programa para todos los maestros dentro del distrito escolar – sin importar la duración de su servicio – que pueden tener bajo rendimiento o estén luchando. Los maestros pueden ser referidos al programa ya sea por haber sido identificados por tener rendimiento inadecuado en el salón de clases (con bajo rendimiento), o por ser identificados por necesitar apoyo (luchando). Los maestros remitidos por tener rendimiento inadecuado en el salón de clases son colocados en un plan de 45 días de instrucción para su mejoramiento, de conformidad con la política GCO de la Mesa Directiva. Los maestros que están luchando que necesitan apoyo (pero que no fueron identificados por tener rendimiento inadecuado en el salón de clases) reciben desarrollo profesional de objetivo, y otros apoyos basados en investigación identificados por el administrador supervisor según sea adecuado.

**20. Una copia del plan de liderazgo para desarrollar administradores Afroamericanos y Latinos.**

Ver (IV)(I)(3) anterior. El Plan de Líderes Administradores futuros del Distrito se encuentra en el *Anexo IV-26*. Ese Plan fue finalizado en julio 2013 como era requerido por le USP: Bajo el nuevo liderazgo del ciclo escolar 2013-2014, El Distrito presentó la “Academia de Preparación de Liderazgo.” El *Anexo IV-26* consiste de materiales que reflejan la estructura, contenido, y los participantes en la Academia de Preparación de Liderazgo.

**21. Para toda la capacitación y desarrollo profesional proporcionado en conformidad con esta sección, información del tipo, la ubicación en donde se celebró, el número de personas que asistieron por puesto; presentadores, esquema de la capacitación, y a cualquier documento distribuido.**

*El Anexo IV-32* contiene materiales sensibles a esta petición y contiene una copia del esquema de PowerPoint en línea sobre la Diversidad en lugar de trabajo. Esta capacitación estuvo basada en la red y se le dio a 187 de personal clasificado, 51 administradores y 557 miembros del personal certificado.

## CALIDAD EDUCATIVA (USP § V)

### I. Introducción: Cerrando la Brecha en el Rendimiento.

Las brechas el rendimiento por etnicidad (Caucásicos contra Afroamericanos o Hispanos/Latinos) y socioeconómicos (SES) estatus (familias de ingresos mayores contra familias de ingresos menores) son grandes, persistentes, y un problema para nuestra nación (*Education Week*, 2007; National Governors Association, 2005). Estas desigualdades están a la vista en los datos de muchos tipos de desempeño incluyendo calificaciones, resultados de las pruebas estandarizadas, colocación en los cursos avanzados, tasas de culminación de estudios universitarios, Estas desigualdades han sido constantes en las ultimas décadas y trascienden la geografía.

Específicamente, los Afroamericanos, Latinos están gravemente insuficientemente representados entre los estudiantes con los logros más altos de la nación, prácticamente por todas las medidas de aprovechamiento académicas tradicionales, incluyendo GPA, rango en el grupo de la clase, y resultados de las pruebas estandarizadas. [**Olszewski-Kubilius, P. & Thomson, D., *Gifted Child Today*, Vol. 33, No. 4, pp. 58-64 (Fall 2010)**]. TUSD no es una excepción a esta tendencia nacional.

El USP indica la expansión de una variedad de programas del Distrito y el desarrollo de las herramientas específicamente diseñadas para abordar la brecha de aprovechamiento para los estudiantes Afroamericanos y Latinos. Por esta razón, el Distrito se enfoca en implementar lo siguiente:

- I. Desarrollar un plan integral para expandir el acceso a las Experiencias Avanzadas de Aprendizaje para los estudiantes Afroamericanos y Latinos;
- II. Buscar modelos de programas alternativos para mejor apoyo a los estudiantes del idioma inglés;
- III. Renovar Modelos de Lenguaje Dual en todo el distrito para apoyar las mejores prácticas para la adquisición del segundo idioma;
- IV. Implementar un proceso de recopilación de datos para garantizar una revisión significativa en la colocación de Educación Excepcional;

- V. Instituir un proceso sistémico para proporcionar apoyos académicos y de comportamiento dirigidos a estudiantes Afroamericanos y Latinos que incluya la supervisión de datos y esfuerzos de participación y difusión;
- VI. Crear y mantener entornos de aprendizaje de apoyo e inclusivos; y
- VII. Presentar un informe de datos que reflejen los progresos realizados en el área de Calidad Educativa de conformidad con la Sección V USP durante el ciclo escolar 2013-14.

## **II. Implementación y Actividades de Cumplimiento en el Ciclo Escolar 2013-14**

### **A. Expandiendo el Acceso y Apoyo a las Experiencias Avanzadas de Aprendizaje para los Estudiantes Afroamericanos y Latinos.**

El USP § V(A) proporciona un mapa de los esfuerzos del Distrito para expandir el acceso a sus programas de Experiencias de Aprendizaje Avanzadas, enfocadas al reclutamiento de estudiantes Afroamericanos y Latinos, y para proporcionar apoyos permitiendo a los estudiantes tener éxito en estos programas. Una Experiencia de Aprendizaje Avanzado, o “ALE,” es un programa de TUSD que sirve a los estudiantes que demuestran las habilidades y la preparación observables o potenciales para la participación en un currículo acelerado y riguroso, y enriquecido. Las ofertas ALE del Distrito incluyen: 1) Educación para Superdotados y Talentosos (GATE); 2) inscripción en la Escuela Secundaria University; 2) Cursos Académicos Avanzados (“AAC”) tales como Honores, ofertas de Colocación Avanzada y pre- Colocación Avanzada; 3) Programas de Bachillerato Internacional (“IB”); y 4) programas de Lenguaje Dual.

Ampliar el acceso a los rigores y las recompensas de los programas ALE para estudiantes Afroamericanos e Hispanos es uno en la colección de estrategias que el Distrito está empleando para cerrar la brecha en el rendimiento y al mismo tiempo que cumple con los mandatos del USP. Los esfuerzos realizados en 2013-14 hicieron hincapié en la expansión del acceso a ALE para los Afroamericanos y Latinos a través del reclutamiento de estudiantes y de la divulgación, acompañado por las estrategias para mejorar la calidad de la programación a través de todas las ofertas ALE. Estos esfuerzos incluyen lo siguiente:

1. Contratar un Director ALE;
2. Revisión y Evaluación de los Programas Actuales;
3. Desarrollo del Acceso ALE y el Plan de Reclutamiento; e

#### 4. Implementación del Acceso ALES y Estrategias de Mejoramiento

##### 1. Contratación de un Director ALE

El USP requiere que el Distrito contrate o designe a un coordinador para sus programas ALE. *USP § V(A)(2)(a)*. El Distrito contrató a Martha G. Taylor como Directora de Experiencias de Aprendizaje Avanzado en la primavera de 2013. La Srta. Taylor comenzó su trabajo en este puesto el 1 de julio, 2013. **Anexo V-1** (Descripción de Trabajo, Director ALE).

A la Srta. Taylor se le encargó supervisar el desarrollo de un plan integral para ampliar y mejorar las Experiencias de Aprendizaje Avanzado en el distrito y asegurar el acceso equitativo a aquellos programas a los estudiantes Afroamericanos y Latinos. *USP § V(A)(1)*. La Srta. Taylor también es responsable por el reclutamiento activo de los estudiantes Hispanos y Afroamericanos a los ALE y la supervisión diligente de la calidad y la sensibilidad cultural de dichas programación.

##### 2. Revisión y Evaluación de los Programas Actuales

La evaluación de la situación actual es un componente crítico de la planificación estratégica para mejorar cualquier programa, y las ALE no son la excepción. Así, el Distrito emprendió una revisión y evaluación de las ofertas ALE actuales, incluyendo el número de estudiantes inscritos en cada programa ALE desglosado por nivel de grado, raza, etnicidad y estatus ELL, los recursos disponibles a los estudiantes, y las barreras posibles para el éxito de los estudiantes Afroamericanos y Latinos. *USP § V(A)(2)(b)*. Martha Taylor entrevistó a diez directores de escuela secundaria, a diez directores de escuela intermedia, y a 14 directores de escuela K-8, junto con otro personal basado en las escuelas para recopilar datos de cada escuela en las ALE actuales, personal, y los servicios de apoyo relevantes.

Además, se reunió con el Coordinador de Educación para Superdotados, el Director de Adquisición de Idiomas (Programas de Lenguaje Dual), El Director de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos, Director de Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos, y con el Gerente de Proyectos de Responsabilidad e Investigación, y el Director de la Abolición a la Segregación. El Departamento ALE usó los resultados y las recomendaciones en la Revisión y Evaluación como la base para desarrollar el Plan de Acceso y de Reclutamiento. **Anexo V-2** (Revisión y Evaluación ALE).

### 3. Desarrollo de Acceso ALE y Plan de Reclutamiento

Sobre la base de las conclusiones y observaciones contenidas en la Revisión y Evaluación, el Distrito desarrolló acceso a ALE y el Plan de Reclutamiento de conformidad con el USP §V(2)(c). El Distrito Creó diez subcomités para ayudar a desarrollar el Plan: Proceso de Quejas para los Padres; Mejores Prácticas: Desarrollo Profesional; Educación para Superdotados y Talentosos (GATE); Colocación Avanzada; Escuela Secundaria University; Lenguaje Dual; Avance Vía la Determinación Individual (AVID); Algebra 1; y Reclutamiento. Los comités se reunieron durante varios meses para completar el Plan. Además, los miembros del comité consultaron con numerosos peritos (12) en las áreas de las mejores prácticas. Los peritos consultados incluyen:

- Tommie Anderson (Educación para Superdotados y Talentosos), Director de Programas para Superdotados y Talentosos (Jubilado), Pulaski County Special District, Little Rock, AR.
- Donna Ford, Ph.D.<sup>31</sup> (Educación para Superdotados y Estudiantes minoritarios). Departamento de Educación Especial, Vanderbilt University.
- Lisette T. Rodriguez, Ph.D. (Educación para Superdotados/Estudiantes Hispanos). Supervisora de Distrito, Programas Académicos Avanzados, Escuelas públicas condado Miami Dade, Miami, FL.
- Mary Boehm (Colocación Avanzada). Presidenta, A+ College Ready – A Iniciativa Nacional de Matemáticas y Ciencias, Montgomery, AL.
- BJ Henry (Colocación Avanzada). Director Auxiliar, Escuela Secundaria Elizabethtown Distrito Escolar Independiente, Elizabethtown, KY.

---

<sup>31</sup> La publicaciones incluyen: “Reversing Underachievement Among Gifted Black Students” (1996, 2010); “Multicultural Gifted Education” (1999, 2011); “In Search of the Dream: Designing Schools and Classrooms that Work for High Potential Students from Diverse Cultural Backgrounds” (2004); “Teaching Culturally Diverse Gifted Students” (2005); “Diverse learners with exceptionalities: Culturally responsive teaching in the inclusive classroom” (2008); “Providing Access for Culturally Diverse Gifted Students: From Deficit to Dynamic Thinking” (2010); “Recruiting and Retaining Culturally Different Students in Gifted Education” (2013; Nominado para el Premio de Imagen 2014 NAACP de Literatura-Instrucción).

- Gina Thompson (ALE para todos los estudiantes). Superintendente Delegado, Distrito Escolar de Escuela Secundaria Yuma Union, Yuma, AZ.
- Carol Burris<sup>32</sup> (Detracking\*). Directora, Escuela Secundaria South Side, Distrito Escolar Rockville Centre, Rockville Centre, NY.
- John Knudson-Martin Ph.D. (Detracking), Profesor Asociado de Educación, Eastern Oregon University, La Grande, OR.
- Gerald Denman (Equidad en la Educación), Director de Equidad y Director de Aprovechamiento, Distrito Escolar Puyallup, Puyallup, WA.
- Robert L. Jarvis, Ph.D. (Equidad en la Educación), Director de K-12 Difusión; Centro Penn de Liderazgo de Educación, Escuela Superior de Educación Universidad de Pennsylvania, Philadelphia, PA.
- Mika Pollock, Ph.D.<sup>33</sup> (Equidad en la Educación), Director del Centro de Investigación en la Equidad Educativa, Evaluación y Excelencia Docente, Universidad de California, San Diego
- Kevin Welner, Ph.D., J.D.<sup>34</sup> (Equidad en la Educación), Fundamentos de Educación, Política y Práctica; Universidad de Colorado, Boulder, Director: Centro Nacional de Políticas Educativas (NEPC).

---

<sup>32</sup> Publications include: “Detracking for Excellence and Equity” (2008); “Opening the Common Core: How to Bring ALL Students to College and Career Readiness” (2012); “On the Same Track: How Schools Can Join the 21st Century Struggle against Re-segregation” (2014).

<sup>33</sup> La publicaciones incluyen: “Colormute: Race Talk Dilemmas in an American School” (Ganador del Premio - 2005 AERA Outstanding Book Award); “Because of Race: How Americans Debate Harm and Opportunity in Our Schools” (2008); “In Everyday Antiracism: Getting Real about Race in School” (2008; Ganador del Premio -2008 Outstanding Book Award).

<sup>34</sup> La publicaciones incluyen: “Closing the Opportunity Gap: What America Must Do to Give All Children an Even Chance” (2013); “Legal Rights, Local Wrongs: When Community Control Collides with Educational Equity” (2001).

**Ver Anexo V-3** (Acceso ALE y Plan de Reclutamiento, Sección VII “Consulta con los Peritos de las Mejores Prácticas”).

El Distrito presentó el borrador del plan al Magistrado Especial y a los Demandantes para su revisión el 3 de marzo, 2014. Entre marzo y mayo, 2014 el Distrito colaboró con el Magistrado Especial y los Demandantes para negociar cambios y revisiones al plan. El 31 de mayo, 2014, El Distrito presentó un plan revisado. **Id.** Durante el verano, las partes continuaron trabajando en colaboración para abordar unos problemas restantes, y el Distrito ya comenzó a implementar aspectos de del plan en los que no restaban disputas. **Anexo V-4** (Descripción de los Cambios a ALE). Aunque aún están pendientes las objeciones acerca de dichos detalles del plan como los objetivos específicos para incrementar la participación ALE para los estudiantes Afroamericanos y Latinos, la mayoría del Plan ALE fue aprobado por las partes y por el Magistrado Especial y la implementación ya está en camino.

Como lo requiere el USP en la Sección V(2)(e), el comité de Acceso Ale y Plan de Reclutamiento desarrolló un Proceso para Quejas de los Padres. La información acerca del proceso de quejas fue difundida en todos los sitios escolares y Centros Familiares, y se hizo disponible en el sitio de internet del Distrito. **Anexo V-5** (Proceso para Quejas de los Padres ALE y Formulario de Quejas).

#### **4. Implementación del Acceso ALE y Estrategias para Mejoramiento**

Muchas de las “Mejores Prácticas” identificadas para el Plan ALE ya estaban instaladas durante el ciclo escolar 2013-14. A medida que el Distrito desarrolló el Plan por escrito, promulgó simultáneamente estrategias para aumentar el acceso y la inscripción a las ALE para los estudiantes Afroamericanos e Hispanos. Por consiguiente, como se detalla a continuación y en los anexos pertinentes, el Distrito avanzó sustancialmente en 2013-14 en el reclutamiento de estudiantes Afroamericanos y Latinos a una variedad de ALE, mejorando el acceso para todos los estudiantes, y trabajando agresivamente para formar de nuevo y ampliar sus ofertas de lenguaje dual. El siguiente es un resumen de las actividades del Distrito.

##### **a. Mercadotecnia Ampliada para todas las ALE del Distrito.**

A principios del ciclo escolar, se envió correo a todos los estudiantes de octavo grado de TUSD informándoles de las oportunidades ALE en la escuela secundaria, incluyendo información acerca de la Escuela Secundaria University

(UHS), y los Programas de Bachillerato Internacional (IB). El Distrito también envió correo a todas las familias de TUSD con información acerca de los exámenes GATE (“Educación para Superdotados y Talentosos”), animando a los padres a que les hicieran los exámenes a sus hijos. El Distrito compartió información con los directores, asesores, Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje, maestros, estudiantes y padres, incluyendo información acerca de programas, exámenes, y apoyo a los estudiantes inscritos en las ALE. Específicamente, los Departamentos de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos y Mexicano Americanos enfatizaron los materiales de reclutamiento ALE y la información del programa en la comunicación con los estudiantes y padres (por, correo electrónico, boletín informativo, y en eventos de difusión familiar).

TUSD creó folletos con información acerca de las ALE, AVID (Avance Por Determinación Individual), y Lenguaje Dual, junto con cinco volantes diferentes invitando a los estudiantes a inscribirse en las ALE. Por otra parte, el personal desarrolló un folleto aparte para los padres con información sobre estrategias para apoyar a los estudiantes inscritos en clases o programas ALE. Los Departamentos de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos y Mexicano Americanos, Los Servicios Escolares Comunitarios, y los directores a nivel de la escuela secundaria y de la escuela intermedia distribuyeron estos volantes a los estudiantes y a los padres de familia, enfocándose principalmente en los estudiantes y padres Afroamericanos y Latinos. **Anexo V-6** (Materiales de Mercadotecnia y Reclutamiento ALE).

El Distrito suplementó la distribución de los materiales de reclutamiento con difusión durante todo el año a los Estudiantes Afroamericanos y Latinos, junto con presentaciones y capacitación profesional para el personal del Distrito. Estos esfuerzos de objetivo fueron coordinados en colaboración con el Departamento ALE, el Departamento GATE, asesores escolares, LSC, el Departamento de Adquisición de Idiomas, el Departamento de Servicios Estudiantiles Afroamericanos, y el Departamento de Apoyo a los Estudiantes Mexicano Americanos. En un correo de diciembre, 2013, el liderazgo del Distrito le recordó directores de la escuela secundaria, asesores, y LSC de la necesidad de difusión agresiva a los estudiantes Afroamericanos y Latinos para inscribirse en los ALE. **Anexo V-7** (correo electrónico de Martha Taylor). Finalmente, las ALE fueron promovidas en una serie de reuniones informativas para padres/comunidad:

- *Bachillerato Internacional: Escuela Secundaria Cholla Magnet (1 de octubre, 2013 y 29 de octubre, 2013); Escuela Safford K-8 Magnet (15 de octubre, 2013); Escuela Intermedia Pistor (21 de octubre, 2013);*

- *GATE: Escuela Intermedia Doolen (9 de enero, 2014); Escuela Intermedia Vail (14 de enero, 2014); Escuela Intermedia Pistor (16 de enero, 2014); Escuela Primaria White (26 de febrero, 2014); Primaria Lineweaver (3 de marzo, 2014); Hollinger K-8 (4 de marzo, 2014); Primaria Kellond (6 de marzo, 2014);*
- *UHS: Escuela Intermedia Roskruge (27 de agosto, 2013); Escuela Intermedia Utterback (29 de agosto, 2013); Escuela Secundaria University (5 de septiembre, 2013); Escuela Secundaria University (4 de febrero, 2014).*

**Anexo V-6 (Materiales de Mercadotecnia y Reclutamiento ALE).**

**b. Desarrollo Profesional Específico a ALE y Apoyo a los Estudiantes.**

El USP requiere que el Distrito proporcione desarrollo profesional para que el personal pueda identificar y apoyar mejor a los estudiantes Afroamericanos y Latinos en la inscripción y la participación en las ALE. *USP §V(A)(2)(d)(iv)*. En 2013-14, el Distrito colaboró con el College Board para proveer desarrollo profesional para el personal de liderazgo del Distrito y el personal de los sitios. Los entrenadores proporcionaron información y las estrategias que cubrieron: preparación de todos los estudiantes para la PSAT, utilizando los resultados de la PSAT para guiar a los estudiantes hacia las ALE, e incrementar la equidad y acceso a los cursos AP. Además, el Distrito expandió su Instituto de Verano del Desierto AP (gratuito a los maestros de TUSD) para incluir sesiones para los maestros AAC y GATE. Los tres filamentos (AP, AAC, GATE) incluían un componente nuevo que abordaba el currículo culturalmente relevante. Finalmente, el Departamento GATE ofreció dos sesiones adicionales (15 horas) para apoyar a los maestros en obtener su endoso de superdotados. Estas sesiones fueron ofrecidas de manera gratuita para los maestros de TUSD. **Anexo V-8 (Desarrollo Profesional ALE).**

El reclutamiento es realmente exitoso si se combina con el apoyo a los programas para retener a los estudiantes en las ALE. Por consiguiente, durante el ciclo escolar 2013-14, el Departamento ALE planeó varios programas de apoyo para ser presentados en 2014-15. Primero, cada escuela secundaria integral proporcionará un asesor para matemáticas y escritura después de clases para los estudiantes de AP. Los LSC, maestros y directores han sido informados de la necesidad de la difusión individual para los estudiantes AP Afroamericanos e Hispanos para asegurarse que estén informados de este apoyo y que tomen ventaja de él, si es necesario. Segundo, cada maestro AP en el Distrito podrá proporcionar

una clase de cuatro horas para preparación AP para sus propios estudiantes en la primavera de 2015. Tercero, cuando sea posible, se proporcionarán los orientadores de maestros Afroamericanos y/o Latinos en todas las escuelas para los estudiantes inscritos en GATE o AAC.

**c. Ampliar la Participación Estudiantil en AVID.**

AVID (Avance Por Determinación Individual), es un sistema de preparación universitaria que está diseñado para incrementar el aprendizaje y el rendimiento de toda la escuela dirigiéndose a los estudiantes con necesidad de un enfoque más individualizado. El Sistema de Preparación Universitaria AVID (ACRS) está diseñado para acelerar el aprendizaje estudiantil al enfocarse en aquellos estudiantes con rendimiento promedio y asistiéndoles con mayor rendimiento. Un aspecto clave de AVID es el requisito que cada estudiante AVID se inscriba en por lo menos una clase ALE. Esto quiere decir, que el reclutamiento de los estudiantes Afroamericanos e Hispanos a AVID, resulta en dos beneficios clave relacionados del USP: un incremento en inscripciones y un incremento en apoyo para los estudiantes Afroamericanos e Hispanos en la ALE.

La Directora ALE, Taylor supervisó el programa AVID en seis escuelas intermedias y secundarias. Se reunió cada dos semanas con los coordinadores de cada escuela para asegurar que el programa se implementara con fidelidad en cada escuela. Durante el segundo semestre, les informó a los coordinadores AVID de la necesidad de reclutar agresivamente a los estudiantes para la clase electiva AVID para poder hacer crecer los programas. El enfoque específico del reclutamiento fue animar a los estudiantes Afroamericanos e Hispanos que encajan en el perfil AVID (de bajos ingresos, primeros en la familia en asistir a la universidad, de etnicidad minoritaria, promedio de calificaciones "C") para participar. Como resultados de estos esfuerzos la inscripción de los estudiantes Afroamericanos e Hispanos AVID creció por **177** estudiantes (siete clases adicionales) entre los ciclos escolares 2013-14 y 2014-15. Se espera que estos aumentos resulten en estudiantes adicionales inscritos en y que completen exitosamente –las clases ALE. **Anexo V-9** (Datos de Inscripción AVID).

**d. Acceso a GATE y Esfuerzos de Mejoramiento.**

EL USP le ordena al Distrito que aumente el número y la calidad de ofertas GATE al mismo tiempo que utiliza mercadotecnia para aumentar la participación de los Afroamericanos y Latinos. *USP §V(A)(3)*. EL Distrito reinstaló su práctica histórica de enviar un correo GATE a todas las familias del Distrito con estudiantes

en los grados K-7 (con la excepción de aquellos ya inscritos en GATE autónomo). El correo amigable a los estudiantes informa a los padres acerca de los rasgos específicos de los estudiantes que han tenido éxito en programas GATE, les recuerda de las próximas fechas para exámenes GATE, y los alienta a considerar hacer el examen a sus hijos.

El Distrito también amplió el reclutamiento para en programa de lenguaje dual de GATE autónomo en la escuela Hollinger K-8. Para el otoño 2013, la inscripción de estudiantes en el programa de la escuela Hollinger se había reducido por 39 estudiantes (todos en los grados 3-5). El departamento GATE, con el apoyo del Departamento de Adquisición de Idiomas, llevó a cabo un esfuerzo de reclutamiento dirigido a los estudiantes que califican para el programa. El esfuerzo incluyó llamadas de teléfono individuales, visitas escolares, y reuniones con el director escolar. Además, a todos los estudiantes que calificaron para el programa GATE autónomo, se les dio la opción, en su carta de aceptación, para que eligieran su escuela base de GATE o que eligieran el programa e la Escuela Hollinger de lenguaje dual. Para el final del periodo de inscripción, había un total de 70 estudiantes con 18 estudiantes colocados en el salón de clases de 1ro/2do combinado, para un incremento de 31 estudiantes programados para participar en el ciclo escolar 14-15.

Basado en el análisis realizado por el comité de personal GATE, el Departamento ALE revisó los procedimientos y la evaluación de los servicios GATE. El Departamento eliminó el uso de la prueba de habilidades escolares Otis-Lennon School (OLSAT) para los estudiantes de kínder y expandió el uso de la Prueba de Habilidades Cognitivas (CogAT) para incluir a los estudiantes de kínder. La versión 7 CogAT ahora se utiliza para los grados K-8. Además, el Departamento GATE colaboró con el Departamento de Adquisición de Idiomas para hacer cambios para evaluar a los estudiantes ELL. Para primero y segundo grado, las instrucciones para el examen CogAT7 (el cual es completamente ilustrado) se les hará en español a los estudiantes actuales de ELL. Para los estudiantes ELL en los grados 4- 7, el Distrito administrará el examen verbal secundario del idioma español de la Evaluación Aprenda, publicada por Pearson, en lugar del examen verbal secundario CogAT 7 verbal. Los estudiantes también tomarán los exámenes secundarios CogAT 7 de matemáticas y los exámenes secundarios no verbales con instrucciones en español. El examen CogAT 7, para matemáticas y las evaluaciones no verbales, también incluirán instrucciones en español. Finalmente, la evaluación Raven, una evaluación no verbal para las habilidades de razonamiento, se dará con instrucciones en español, a medida que sea necesario. Esta modificación al proceso de evaluación asegurará que nuestros ELL sean evaluados de manera integral para asegurar su colocación en los Programas de Superdotados.

El USP ordena que los maestros GATE estén certificados adecuadamente o en el proceso de obtener el endoso para superdotados. USP §V(a)(3)(iv). El Departamento GATE empleó varias estrategias para mejorar el número de maestros en el Distrito con endoso para superdotados. El Departamento GATE contactó a todos los maestros afectados, y a sus directores, y les informó de sus opciones acerca de los requisitos para obtener sus endosos. El personal de GATE y los directores trabajaron juntos para animar a los maestros a completar el trabajo necesario para obtener sus endosos. En apoyo a estos esfuerzos, el Distrito proporcionó 45 horas de desarrollo para el personal gratuito a través del Instituto de Verano del Desierto y de capacitaciones adicionales, las cuales podían ser utilizadas hacia el endoso para superdotados. El Distrito desarrolló e implementó un componente de desarrollo profesional al filamento del Instituto de Verano que abordaba específicamente al currículo culturalmente relevante. Este componente le ayudará a los maestros GATE relacionarse y responder de mejor manera al aumento en el número de estudiantes Afroamericanos y/o Latinos que encontrarán a medida que el Distrito continua el reclutamiento de objetivo. La meta no es solamente reclutar a los estudiantes Afroamericanos y/o Latinos en GATE, pero asegurar su éxito una vez inscritos. El esfuerzo de 2013-14 para incrementar la certificación se ve prometedor. Para el final del periodo de informes (1 de julio, 2014), el Distrito ha agregado a 30 maestros adicionales con endosos para superdotados, y se espera que este número aumente una vez que el Departamento de Educación de Arizona (ADE) procese documentación adicional. **Anexo V-10** (Endosos GATE/AP).

#### **e. Acceso AAC y Esfuerzos de Mejoramiento**

Para finales del ciclo escolar 2013-14, el Distrito implementó una política de acceso abierto para todas las AAC para asegurar que cualquier estudiante interesado se pueda inscribir en AAC (si el espacio lo permite). El Distrito eliminó las prácticas anteriores tales como el requisito de un mínimo de calificaciones, corte de promedio GPA, y las recomendaciones de los maestros requeridas que pudieran sin necesidad, impedir el acceso a los estudiantes Afroamericanos y Latinos. En la primavera 2014, el Departamento de liderazgo de la Educación Secundaria y el Departamento ALE les comunicaron esto a los directores, asesores, y LSC y revisaron los catálogos de clases 2014-15 para retirar cualquier interferencia para ese tipo de requisitos restrictivos. El enfoque del Distrito a todos los AAC es de “acceso abierto”; cualquier estudiante interesado se puede inscribir en AAC, mientras que el espacio lo permita. A los estudiantes de enfoque – con un énfasis en Afroamericanos y Latinos –se les alienta a que “le den una oportunidad a AAC,” y los

volantes AAC específicos compartieron la información de los requisitos y del trabajo involucrado en estos cursos.

Los Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje (LSC) encabezaron la contratación activa de los estudiantes de objetivo a lo largo del primer semestre, hasta la selección de clases/inscripción a principios de 2014, con un énfasis en reclutar a estudiantes Afroamericanos y Latinos. Los LSC después les dieron seguimiento a los estudiantes acerca de la inscripción ALE. El personal de apoyo de ambos Departamentos de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos y Mexicano Americanos apoyaron estos esfuerzos, en particular con respecto a llevar a cabo difusión de objetivo a los estudiantes y familias Afroamericanas y Latinas. En el nivel de escuela intermedia, liderazgo alentó a los directores a incluir una sección de clases de nivel avanzado en cada grado escolar en matemáticas y/o artes del lenguaje, cuando fuera posible.

Para mejorar la calidad de las clases AP y para llevar la cohesión en todo el distrito, el departamento de liderazgo dirigió a todos los maestros AP para que llevaran la capacitación de College Board AP cada tres años. Esta capacitación (el instituto del Desierto de Verano AP) se ofreció de manera gratuita a los maestros del Distrito en el verano de 2014. El Distrito incurrió el costo de \$675 por maestro. Además, el Distrito hizo revisiones al instituto para incluir un filamento para apoyar a los maestros en las clases Pre-AP (Honores/Avanzado/Acelerado), y un nuevo filamento para el endoso GATE. Finalmente, se agregó un componente nuevo para el Currículo Culturalmente Relevante para los tres filamentos. Además, se proporcionaron, tres sesiones de desarrollo profesional para el personal durante el ciclo escolar 2013-14 (Ver sección D-2), Todas estas sesiones de desarrollo profesional contenían información acerca de acceso equitativo y la identificación de posibles estudiantes. **Ver Anexo V-8** (Desarrollo Profesional ALE)

El Distrito proporcionó apoyo AP a través de un Campamento de verano AP “AP Summer Boot Camp” en tres escuelas secundarias – Rincon, Tucson High, y Sahuaro. El esfuerzo de primer año incluía campamentos en tres escuelas secundarias, todas llenas a capacidad. La difusión especial de reclutamiento resultó en 26 estudiantes participantes Afroamericanos y 94 Latinos (de un total de 195 inscritos). **Anexo V-11** (Inscripción AP Summer Boot Camp).

**f. Reclutamiento para la Escuela Secundaria University y Proceso de Admisión Revisado**

Dentro de las oportunidades ALE del Distrito, la Escuela Secundaria University (una escuela selectiva de examen) ha sido reconocida a nivel nacional. Ha sido cotizada regularmente dentro de las mejores escuelas secundarias de la nación. La Escuela Secundaria se jacta de un currículo riguroso de preparación para universidad/colegio y un diploma que les abre las puertas a algunas de las mejores universidades de la nación. Históricamente, sin embargo, la admisión e inscripción en la Escuela Secundaria University (“UHS”) no ha reflejado la demografía de TUSD, un distrito de minoría mayoritaria. Por consiguiente, ningún programa del Distrito acerca del acceso ALE estaría completo sin abordar la necesidad de reclutar y retener a más estudiantes Afroamericanos e Hispanos en la escuela. Aunque los esfuerzos del Distrito en el área comenzaron hace varios años, la implementación del USP ha resultado en un esfuerzo aún más vigoroso. El Reclutamiento Específico para UHS se delinea a continuación. Lo siguiente es la información detallada de los esfuerzos para incrementar la inscripción y el éxito de la minoría en UHS a través de 1) esfuerzos de reclutamiento adicionales; y 2) un proceso de admisión revisado

### **i. Reclutamiento de Objetivo para la Escuela Secundaria University**

La difusión y el reclutamiento de estudiantes para UHS ha sido un componente clave para el proceso de admisión a UHS durante varios años. El reclutamiento más eficaz ha resultado en el aumento de inscripciones de estudiantes Afroamericanos e Hispanos para el ciclo escolar 2014-15. La escuela UHS continúa buscando maneras adicionales para expandir su difusión. A continuación se encuentran algunos aspectos destacados de las actividades realizadas en el ciclo escolar 2013-14:

#### Otoño 2013

- Material informativo de UHS y solicitud de inscripción para los estudiantes de 8vo grado.
- Desayuno informativo para asesores y LSC.
- Los LSC de UHS visitaron a todas las escuelas Intermedias de TUSD y algunas escuelas selectas que no son de TUSD, para promover la escuela.
- Entrevistas en la radio y anuncios en el periódico.
- Seis noches Informativas para los Padres.

#### Primavera 2014

- Reunión con los consejeros para discutir los cambios a los criterios de admisión de UHS para este año, incluyendo el uso de preguntas que requieren repuestas con ensayos cortos.
- Talleres con los Asesores y los LSC con información acerca de la admisión a UHS y políticas /procedimientos en de los exámenes CogAT.
- Reuniones informativas para estudiantes-padres en todo el distrito
- Desayuno Multicultural Anual;
- Noche de Orientación para estudiantes de 9no grado para todos los solicitantes calificados.
- Seguimiento de reclutamiento con candidatos calificados a través de contacto personal (esfuerzos de objetivo para los estudiantes Afroamericanos y Latinos).
- Recorridos del plantel para futuros estudiantes y padres.
- Recruitment follow-up with qualified candidates through personal contact (targeted efforts for African American and Latino students).
- Campus tours for potential students and parents.

#### **i. Proceso de Admisión Revisado**

Un desarrollo clave en el ciclo escolar 2013-14 fue la revisión del proceso de admisión a UHS. Un grupo constituyente grande tuvo la oportunidad de participar en las discusiones y la visión general del proceso de admisión al comienzo del proceso de revisión. El Distrito contactó a múltiples peritos y llevó a cabo una investigación adicional para las mejores prácticas. Además, el Distrito consultó con varios peritos en el área acerca de los requisitos de admisión, principalmente en escuelas de “examen” (escuelas con admisión determinada, por lo menos en parte, por un examen de requisito), y las mejores prácticas. El Distrito consultó con los siguientes peritos:

- Dr. Angela Hockett (co-autor, Exam Schools)
- Dr. Chester Finn (co-autor, Exam Schools)
- Kenneth Bonamo – Director de la Escuela Secundaria Scarsdale, Scarsdale, NY
- Kelly Lofgren – Coordinador de Admisiones, Academia de Matemáticas y Ciencias de (IMSA)
- Jeannie Franklin – Director, Departamento de Programas Enriquecedores e Innovadores Condado Montgomery de Escuelas Públicas, Rockville, MD
- Dr. Lannie Kanevsky- Profesor de Educación, Universidad Simon Fraser, B.C., Canada

El Distrito investigó y examinó las prácticas en las siguientes escuelas de “examen”:

- Academia de Matemáticas y Ciencias de Illinois (IMSA), Aurora, IL
- Escuela Secundaria Thomas Jefferson High para Matemáticas y Tecnología, Alexandria, VA
- Escuela Secundaria de Artes Liberales y Ciencias, Austin, TX

En discusiones con múltiples peritos, y con un análisis de las prácticas del “examen de Escuela “actuales, El Departamento ALE y el personal relevante llegaron al consenso general que el uso de medidas múltiples y métodos variados para analizar las habilidades académicas de los estudiantes para admisión, es la mejor práctica que rinde una mejor visión de las habilidades de los estudiantes para ser exitosos en y ALE. Ciertos factores fueron identificados por tener el mayor impacto en la diversidad escolar: expandir el tamaño de la escuela, mejorar el reclutamiento, y mejorar los patrones afluentes.

El Distrito también buscó (y recibió) comentarios de la Mesa Directiva, los Demandantes, y el Magistrado Especial. La versión final del proceso revisado fue presentada a la Mesa Directiva, y aprobada, el 22 de octubre, 2013. **Anexo V-12** (Proceso de Admisión a UHS Revisado)<sup>35</sup>. Basado en objeciones de las partes, la Corte modificó el proceso de admisión en diciembre del 2013. El 16 de diciembre, 2013, la corte ordenó que el Distrito implementara un proceso de admisión a UHS alterno que incorporara las recomendaciones del Magistrado Especial, rechazando el uso de un instrumento de motivación ( el CAIMI) y ordenando que el Distrito utilizara ensayos cortos como parte del proceso de admisión. **Anexo V-13** (Otras revisiones del proceso de admisión a UHS).

Todos los estudiantes que tomaron el examen y obtuvieron una puntuación de un mínimo de 50 puntos dentro del proceso tradicional, fueron aceptados a UHS para el ciclo escolar 2014-15. A todos los estudiantes que obtuvieron una puntuación de 43-49 puntos se les dio la oportunidad de escribir sus respuestas con una evaluación de respuestas de ensayos cortos para obtener puntos adicionales, que los haría elegibles para ser aceptados. El Distrito también desarrolló un proceso y una rúbrica para dar la puntuación a los ensayos utilizando lectores calificados y

---

<sup>35</sup> El 16 de diciembre, 2013, la Corte ordenó que el Distrito revisara aún más el proceso de conformidad con el Informe y la Recomendación del Magistrado Especial. El Distrito revisó e implementó los cambios antes del 31 de enero, 2014.

capacitados. 106 estudiantes fueron invitados a responder a las preguntas con ensayos cortos y 88 estudiantes eligieron completar los ensayos. Basado en los resultados de los ensayos más los datos anteriores de admisión, seis estudiantes Afroamericanos y 25 Hispanos adicionales fueron admitidos. **Anexo V-14** (Resumen y Análisis de la Revisión a la Admisión de UHS; Forma de Solicitud).

## 5. Datos ALE y Resultados para 2013-14

Debido a los esfuerzos de reclutamiento de objetivo del Distrito en 2013-14, el Distrito experimentó un crecimiento positivo en el número de estudiantes Afroamericanos e Hispanos inscritos en las ALE. En general, el Distrito ha inscrito a 560 estudiantes Hispanos más, y a 66 estudiantes Afroamericanos más en por lo menos una clase ALE o programa en 2014-15 comparado con 2013-14. **Ver Anexo V-15** (Comparación ALE año con año). Ver también **Anexo V-16** (Inscripción ALE por Escuela), **Anexo V-17** y **Anexo V-18** (Inscripción ALE por Programa).

### a. Clases Académicas Avanzadas.

Entre 2012-13 y 2013-14, el porcentaje de estudiantes Afroamericanos inscritos en AAC aumentó de un 24.8% a un 26.5%, mientras que el porcentaje de estudiantes Latinos inscritos en AAC se redujo de un 32.6% a un 30.5%.<sup>36</sup> **Anexo V-19** (Datos AAC)<sup>37</sup>. El número de estudiantes Latinos en el programa IB de la Escuela Cholla aumentó de 93 en 2012-13, a 123 en 2013-14; la participación de estudiantes Afroamericanos se incrementó a más del doble de seis estudiantes a trece estudiantes en el mismo periodo de tiempo. **Ver Informe Anual 2012-13, Anexo 5** (Datos AAC); y **ver Anexo V-19** (Datos AAC).

---

<sup>36</sup> Los datos AAC para 2013-14 son difíciles de comparar directamente a los datos AAC para 2012-13: los datos 2012-13 están basados en los códigos de etnicidad estándar; los datos de 2013-14 se basan en los códigos de etnicidad de abolición a la segregación. Basado en el nuevo código, algunos estudiantes (que son de dos razas, Afroamericanos y Latinos) fueron codificados como Latinos en 2012-13 pero fueron re codificados como Afroamericanos en 2013-14.

<sup>37</sup> El **Anexo V-19** es comparable al Anexo E del USP "Datos AAC."

Los programas de Colocación Avanzada mostraron mejoría similar, con el crecimiento estudiantil (ver **Anexo 47**, Tabla 5). Entre 2012-13 y 2013-14, el porcentaje de estudiantes Afroamericanos inscritos en clases Pre-AP (como porcentaje de su inscripción total en los grados 6-10) aumentó de 24% a 26%, mientras que el porcentaje de estudiantes Latinos inscritos en clases Pre-AP (como porcentaje de su inscripción total en los grados 6-10) aumentó de 28.7% a 30.4%. **Comparar Informe Anual 2012-13, Anexo 5** (Datos AAC 2012-13) **y Anexo V-19** (Datos AAC 2013-14).

Entre 2012-13 y 2013-14, el porcentaje de estudiantes Afroamericanos inscritos en las clases AP (como porcentaje de su inscripción total en los grados 11-12) aumentó de 23.9% a 28.6%, mientras que el porcentaje de estudiantes Latinos inscritos en cursos AP (como porcentaje de su inscripción total en los grados 11-12) permaneció relativamente igual, aumentando ligeramente de un 31% a un 31.1%. **Compare Informe Anual 2012-13, Anexo 5** (2012-13 AAC Datos); **y ver Anexo V-19** (2013-14 AAC Datos). En el ciclo escolar 2014-15, los números de estudiantes Afroamericanos y Latinos en clases de Colocación Avanzada aumentaron para ambos grupos por un total de 130 estudiantes adicionales cursando por lo menos una clase AP. **Ver Anexo V-15** (Comparación año con año ALE).

Entre 2012-13 y 2013-14, el porcentaje de estudiantes Afroamericanos inscritos en clases de Crédito Doble (como porcentaje de su inscripción total en los grados 11-12) aumentó de 4.1% a 4.8%, mientras que el porcentaje de estudiantes Latinos inscritos en clases de Crédito Doble (como porcentaje de su inscripción total en los grados 11-12) aumentó de 3.4% a 3.7%. **Anexo V-19** (Datos AAC)

## **b. GATE**

Entre 2012-13 y 2013-14, el porcentaje de estudiantes Afroamericanos inscritos en GATE (como porcentaje de su inscripción total K-12) aumentó de 6.1% a 8.8%, mientras que el porcentaje de estudiantes Latinos inscritos en GATE (como porcentaje de su inscripción total K-12) aumentó de 7.5% a 9.3%. **Anexo V-20** (Datos GATE)<sup>38</sup>. Como porcentaje de todos los estudiantes GATE, la participación de los estudiantes Afroamericanos aumentó de 3.7% a 6.4%; la participación de estudiantes Latinos aumento de 48% a 48.7%. **Id.** Participación en GATE Autónomo, en particular, aumentó más del doble para los estudiantes Afroamericanos de 2.1% a 5% (de 22 estudiantes a 56 estudiantes). **Id.**

---

<sup>38</sup> El **Anexo V-20** es comparable al Anexo F del USP "Datos GATE."

**B. Buscando Modelos Alternativos de Apoyo a los Aprendices del Idioma Inglés.**

**1. Departamento de Educación de Arizona Extensión del Bloque de Lectura**

El USP requiere que el Distrito busque la aprobación de una extensión del bloque de lectura de la Oficina del Departamento de Educación de Arizona de los Servicios de Adquisición del Idioma Inglés (OELAS). *USP §(V)(B)(1)* La Opción de la Extensión de Lectura reduciría la cantidad de tiempo que los Aprendices del Idioma Inglés están segregados de otros estudiantes y proporcionaría más acceso a clases académicas adicionales.

El 15 de abril, 2013, el Director de Adquisición de Idiomas Ignacio Ruiz, envió una petición formal por escrito a Kathy Hrabulek, Superintendente Auxiliar (Alfabetismo ADE K12) para su aprobación para la implementación de una opción de extensión de lectura para el Desarrollo del Idioma Inglés (ELD). ***Ver 2012-13 Informe Anual, Anexo 57.*** El 24 de mayo, 2013, Kelly Koenig, Superintendente Adjunto Asociado (OELAS) declaró que cualquier petición para un modelo alterno requiere la aprobación de la Fuerza Especial ELL, la cual proporciona aprobación hasta que la autoridad se transfiera a la Mesa Directiva de la Educación del Estado de Arizona cuando HB 2425<sup>39</sup> se convierta en ley. ***Anexo V-25*** (Correos electrónicos OELAS 1, Hrabluk). La petición de TUSD fue transferida a la Fuerza Especial ELL, pero la Fuerza Especial no tomó medidas al respecto antes de la fecha en que la autoridad para tales solicitudes se transfirió a la Mesa Directiva de la Educación del Estado de Arizona.

En septiembre de 2013, TUSD envió la extensión de la petición a la Mesa Directiva de Educación del Estado de Arizona. ***Anexo V-26*** (Petición de Extensión OELAS). Entre octubre 2013 y enero 2014, el Distrito no supo nada. El 10 de

---

<sup>39</sup> HB 2425 repeló al Grupo de Trabajo de Aprendices del Idioma Inglés de Arizona (Grupo de Trabajo ELL), y transfirió la autoridad del Grupo de Trabajo, los poderes, las tareas y las responsabilidades a la Mesa Directiva Estatal de la Educación (SBE).

febrero, 2014, El Sr. Ruiz envió otra vez un correo electrónico al la Srta. Koenig pidiendo una actualización. **Anexo V-27** (2 correos electrónicos OELAS, Koenig). La Srta. Koenig respondió y declaró que ella no había escuchado nada, pero sugirió que el Sr. Ruiz se comunicara con Christine Thompson, Director Ejecutivo de la Mesa Directiva de Educación del Estado de Arizona – lo cual hizo. **Id.** El Sr. Ruiz dejó mensajes en la Oficina de la Mesa Directiva Estatal el 11 de febrero, 2014, 20 de marzo, 2014, 26 de marzo, 2014, y el 3 de abril, 2014.

El 2 de abril de 2014, el Sr. Ruiz se comunicó otra vez con la Srta. Koenig intentando progresar para la aprobación de una clase Mixta SEI; ella respondió de manera positiva a la petición. **Anexo V-28** (3 correos electrónicos OELAS, Koenig). El 4 de abril, 2014, la Srta. Thompson respondió y envió al Distrito una “Solicitud para la Propuesta de un Programa Alterno para los Estudiantes del Idioma Inglés.” Esta solicitud representó un mecanismo nuevo para volver a presentar la petición original del Distrito de casi un año anterior. Sin embargo, el Sr. Ruiz determinó que no era factible presentar la solicitud para el 11 de abril, 2014, o quizás en absoluto. El documento de solicitud era muy extenso y el Sr. Ruiz quería asegurarse que el Distrito presentara la información correcta, y que el liderazgo del Distrito fuera informado de los cambios que se necesitarían incorporar con respecto al personal, salarios, configuración del programa, etc.

El Sr. Ruiz comenzó a investigar una estrategia alterna: al grado en que OELAS estaba autorizado para aprobar una extensión sin la necesidad de ir a la Mesa Directiva Estatal. La Srta. Koenig declaró que OELAS estaría dispuesta a permitir agrupaciones heterogéneas para el bloque de lectura para las escuelas primarias. **Id.** El Distrito podría todavía implementar el requisito ELD de cuatro horas para todos los estudiantes en ese salón de clases. La Srta. Koenig también declaró que la SBE estaría convocando un sub-comité para volver a visitar los programas ELL en el estado. Después, la Srta. Koenig invitó al Sr. Ruiz a servir en uno de los comités de trabajo. **Anexo V-29** (4 correos electrónicos OELAS, Koenig). Durante el verano de 2014, EL Sr. Ruiz sirvió en el comité de trabajo para las escuelas secundarias. **Anexo V-30** (Documentos del Comité de Revisión de Modelo SEI).

Basado en lo anterior, el Distrito no presentó la solicitud a la Mesa Directiva de Educación del Estado de Arizona. En cambio, el Distrito llevó a cabo una evaluación de las opciones compatibles con la aprobación de la señora Koenig. Después de analizar las dos opciones, el Sr. Ruiz determinó que la primera opción (extensión de lectura) no era viable, pero la segunda opción (SEI mixto) era viable. Dentro de la primera opción, todas las escuelas tendrían un intercambio de lectura dentro del bloque de lectura, en donde los estudiantes de la misma habilidad o similar habilidad estarían agrupados juntos. Esta opción mantendría a los estudiantes ELL

separados ya que generalmente se encuentran en los niveles más bajos de lectura, y se habrían agrupado juntos. Esto no cumpliría con la intención del USP. Dentro de la segunda opción, los ELL y los que no son ELL (de varios niveles de lectura) estarían integrados y recibirían intervenciones y apoyos diferenciados para cada estudiante individual. El Distrito decidió seguir la opción de SEI mixta, y recibió una dispensa de OELAS para implementar la segunda opción en varias escuelas primarias para el ciclo escolar 2014-15. Ver sección V(F)(a) a continuación. El Distrito estaría libre de seguir una propuesta de modelo alterna durante el proceso establecido por SBE en caso que los modelos alternos no sean viables para las necesidades de los estudiantes de TUSD. **Ver Anexo V-31** (Resumen de Enfoques Alternos para 2014-15)

### **C. Modernizar Los Modelos De Lenguaje Dual Para Apoyar Las Mejores Prácticas En La Adquisición del Idioma.**

El USP reconoce que “Los programas de Lenguaje Dual son positivos y académicamente rigurosos diseñados para contribuir de manera significativa a los logros académicos de todos los estudiantes que participan en ellos y *proporcionan experiencias de aprendizaje comparables con las experiencias de aprendizaje avanzado...*” USP§V(C), (se agrega énfasis). El 28 de mayo, 2013, antes del ciclo escolar 2013-14, la Mesa Directiva de TUSD reconoció de manera similar el posible impacto de los programas de Lenguaje Dual para los estudiantes al reconocer oficialmente al Programa de Lenguaje Dual como a la par con otras Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE). **Anexo V-32** (Agenda de la Mesa Directiva, 28 de mayo, 2013).

El USP§V(C) reta al Distrito a que “construya y expanda sus programas de Lenguaje Dual para poder proporcionar a más estudiantes de todo el Distrito con oportunidades para inscribirse....” Para cumplir con este objetivo, en 2013-14 el Departamento de Adquisición de Idiomas trabajó para desarrollar un modelo nuevo para la educación de lenguaje dual para ser implementado en el ciclo escolar 2014-15. El modelo nuevo comienza como un modelo de inmersión en los primeros años de primaria y gradualmente se va a un modelo 50-50 para 4to año. El modelo está diseñado para fortalecer el programa de lenguaje dual hacia uno que se enfoque en las destrezas bilingües y alfabetismo bilingüe desde los primeros años. El Distrito cree que un programa de inmersión de calidad atraerá a más estudiantes y que el programa desarrollará y sostendrá el crecimiento basado en el interés y en la respuesta positiva de los padres y estudiantes.

El Distrito también inició un incentivo para alentar al personal nuevo y existente con endosos bilingües para que enseñen en dichos programas. Todos los

maestros bilingües, comenzando en el ciclo escolar 2014-15, se beneficiarán de un asistente de maestro durante cuatro horas al día, que es un aumento de dos horas al día previamente. Además, el Distrito acordó financiar el Programa Crecer lo Nuestro, utilizando dinero del Título III para reembolsos de colegiaturas para los maestros que eligen buscar un endorso bilingüe.

Para apoyar a los maestros bilingües en el salón de clases, y para expandir el programa de lenguaje dual, el Departamento de Adquisición de Idiomas desarrolló el Manual nuevo de Lenguaje Dual de Dos vías (TWDL). Este manual es una visión en conjunto integral del modelo nuevo y apoya a los maestros y administradores a la medida que trabajan para implementar correctamente el modelo nuevo. Además, el Departamento proporcionó a los maestros y administradores de lenguaje dual en las escuelas con desarrollo profesional en el modelo TWDL y las metas de implementación para el ciclo escolar 2014-15. Además, el Departamento de Adquisición de Idiomas presentó el Simposio TWDL en la primavera de 2014, el cual incluyó desarrollo profesional de peritos en la rama de toda la nación. El Departamento de Adquisición de Idiomas envió invitaciones a todos los maestros con endoso bilingüe en TUSD para poder construir interés y compartir información acerca de del nuevo modelo TWDL.

El Distrito implementó varios programas innovadores para mejorar el reclutamiento de maestros. Al Asociarse con el Centro Nacional Cultural Hispano, el Distrito pudo reclutar a dos maestros de España para vacantes de lenguaje dual (lenguaje dual GATE/ciencias convencional en la Escuela Intermedia Pistor, y la inmersión de Kínder de lenguaje dual en la escuela Hollinger K-8). El Departamento de Adquisición de Idiomas también forjó una sociedad con la Universidad de Arizona. El departamento hizo presentaciones a las clases de educación y alentó a los estudiantes de UA a que obtengan endosos bilingües, resaltando las oportunidades de trabajo en la educación bilingüe en TUSD. El Departamento también se reunió con profesores y sus estudiantes y los alentó a buscar un endoso bilingüe además de su endoso SEI. **Anexo V-33** (Informe de Lenguaje Dual).

#### **D. Desarrollar Criterios Adecuados para la Colocación en Educación Excepcional**

El USP requiere que el Distrito establezca los criterios por los cuales reunirá y evaluará las referencias y colocaciones para la Educación Excepcional para asegurar que los estudiantes Afroamericanos y Latinos, junto con los Aprendices del Idioma Inglés, no están siendo referidos inadecuadamente a, evaluados para, o colocados en los programas de Educación Excepcional. *USP §V(D)(1)*. El

Departamento de Educación Excepcional (ExEd) ha desarrollado Estándares de Práctica de Patología del Habla-Lenguaje, Terapia Ocupacional y Fisioterapia, Educación Física Adaptada, Impedimentos Visuales y Auditivos, Trabajo Social y Asesoramiento, todas las áreas de Psicología Escolar, la remisión de evaluación y elegibilidad ExED. Estos estándares fueron creados utilizando el documento de guía del Departamento de Educación de Arizona llamados Asistencia Técnica y Apoyo de Arizona (AZ-TAS). Se encontró guía adicional utilizando los estándares de evaluación que las organizaciones profesionales han desarrollado para cada grupo de proveedores (por ejemplo la Asociación Nacional de Psicólogos Escolares). Estos estándares están diseñados para crear consistencia y uniformidad dentro de varias áreas de ExEd y en particular para evitar la sobrerrepresentación de Afroamericanos y Latinos y ELL en ExEd.

En 2013-14, el Distrito también implementó un sistema uniforme de intervención académica y de comportamiento llamada Sistema de Apoyos de Varios Niveles (MTSS). MTSS está diseñado para proporcionar un enfoque sistemático y equitativo para proporcionar apoyos e intervenciones para todos los estudiantes. MTSS también proporciona un marco de intervención para ayudar a los estudiantes que están luchando en los niveles 1 y 2, lo cual reducirá el número de remisiones a ExEd.

Los psicólogos de TUSD han adoptado los estándares de prácticas nuevos para la identificación de estudiantes con discapacidades de aprendizaje específicas para más exactitud y consistencia. Se coloca un enfoque adicional en los sistemas de apoyo de varios niveles antes de las remisiones para la evaluación ExEd. Estos, y otros estándares basados en evidencias desarrollados en el ciclo escolar 2013-14 están siendo puesto a prueba en el ciclo escolar 2014-15, están diseñados para reducir sobre y/o debajo de la representación de las poblaciones Afroamericanos, Latinos y ELL en ExEd.

Como parte del plan estratégico del Distrito, el Departamento ExEd se comprometió a una iniciativa muy importante para adoptar prácticas inclusivas y modelos en todas las escuelas dentro de los siguientes tres años. La investigación basada en la ciencia apoya de manera concluyente el hecho que los estudiantes con discapacidades se desenvuelven en niveles más altos tanto en lo académico como en su conducta cuando se les enseñan dentro de la educación general. El Departamento ExEd reunirá datos relacionados a los logros y comportamiento de los estudiantes en todas las escuelas para poder medir el impacto de las prácticas inclusivas dentro del Distrito.

Basado en análisis llevado a cabo durante el ciclo escolar 2013-14, el Departamento ExEd ha contratado a coordinadores de programas para el ciclo

escolar 2014-15 en varias áreas claves – cumplimiento, recopilación de datos / tecnología, y evaluación/tecnología de apoyo. Este personal proporcionará desarrollo profesional y una supervisión adicional en las escuelas relacionadas con las metas del Distrito y las metas del USP.

Adicionalmente, TUSD está implementando una “pantalla principal de ingreso de datos” la cual le permitirá al personal retirar con facilidad, desglosar y analizar los datos. Esta herramienta asistirá a al personal del Departamento de ExEd en llevar a cabo una revisión significativa del impacto de la colocación de políticas y prácticas, y le permitirá al Departamento ajustar cualquier discrepancia que pueda resultar que tenga que ver con estudiantes con discapacidades de una manera perfecta y continua. Aunque el USP requiere supervisión y revisión en base anual, el Departamento ExEd tiene la intención de evaluar los datos de sus estudiantes de forma trimestral para abordar de manera más agresiva los patrones de desproporcionalidad.

El **Anexo V-34** (Informe de Educación Excepcional) proporciona tablas que delinean la representación ExEd por sitio escolar, raza/etnicidad, estatus ELL, modelo de entrega de servicios, nivel de grado, y categoría de discapacidad. El **Anexo V-34** también proporciona información relacionada con referidos para evaluaciones iniciales de Educación Excepcional (ExEd) para los estudiantes en los grados K-12. En general, 13.7% de todos los estudiantes del Distrito tienen un Programa Educativo Personalizado (IEP). Aunque este porcentaje es comparable con el promedio nacional, es más alto que el promedio estatal de Arizona de 12%. El porcentaje de estudiantes con IEP permanece dentro de un rango razonable de la representación del Distrito de cada grupo racial y étnico. Sin embargo, los estudiantes blancos, Afroamericanos y Americanos Nativos tienen un poco de exceso de representación dentro de la población ExEd del Distrito. La falta de representación permanece evidente para los estudiantes Hispanos e Isleños del Pacífico Asiáticos en categorías específicas de discapacidades. **Id.**

## **E. Participación y Apoyo a los Estudiantes**

La Sección V(E)<sup>40</sup> del UPS imagina un enfoque en el que TUSD utiliza “estrategias transformativas que están diseñadas para cambiar las expectativas

---

<sup>40</sup> Como resultado de un error tipográfico, el plan USP tiene dos secciones etiquetadas como V(E): 1) Participación y Apoyo Estudiantil; y 2) Manteniendo Ámbitos Inclusivos.

educativas de y para los estudiantes Afroamericanos y Latinos.” Como componentes de los mismos, el USP promueve un número de actividades específicas: (a) servicios de apoyo a los estudiantes enfocados en intervenciones académicas y prevención de deserción escolar; (b) currículo culturalmente relevante incluyendo un énfasis en particular en las comunidades Afroamericanas y Latinas; (c) desarrollo profesional en enseñanza culturalmente sensible y participación de los estudiantes Afroamericanos y Latinos; (d) establecer servicios de apoyo para los estudiantes Afroamericanos y Latinos; y (e) participación a los padres y a la comunidad. Las siguientes secciones describen los esfuerzos de TUSD en 2013-14 en cada una de estas áreas.

**1. Apoyos Académicos y de Comportamiento, Evaluaciones y Plan**

**a. Contratar o designar un coordinador académico y de comportamiento.**

El USP requiere que el Distrito contrate o designe a personal para que sirva como su “Coordinador Académico y de Comportamiento” (ABSC), responsable de revisar y monitorear los apoyos académicos y de comportamiento del Distrito. USP §V(E)(2). En julio, 2013 el Distrito designó a Brian Lambert. *Ver Informe Anual 2012-1, Anexo 51* (Calidad de Educación Datos HR, Brian Lambert). Como parte de la reorganización del Distrito, y para incrementar el enfoque y resaltar el impacto en las actividades relacionadas con el USP, el Distrito ha designado a los cuatro Directores de Servicios a los Estudiantes (Directores de los Departamentos de los Servicios a los Estudiantes Afroamericanos, Mexicanos, Americanos Nativos y Asiáticos Isleños del Pacífico) como los ABSC para el ciclo escolar 2014-15. Esta información será reportada en el Informe Anual de 2014-15.

**b. Evaluación de los Apoyos Académicos y de Comportamiento**

Uno de los primeros artículos que requiere el USP del ABSC es una evaluación de los programas y recursos actuales. El USP §V(E)(2)(b) requiere análisis —en base de escuela a escuela—para identificar programas adicionales necesarios, establecer metas para incrementar las tasas de graduación y crear sistemas para identificar a los estudiantes con necesidad de apoyo. En el otoño de 2013, Brian Lambert llevó a cabo una revisión y evaluación de los apoyos académicos y de comportamiento en TUSD. Colectó datos de los departamentos centrales y de las escuelas detallando los

programas y servicios en existencia para el apoyo académico y de comportamiento. Él y su equipo recopilaron, revisaron y evaluaron los datos, desarrollaron recomendaciones para el Plan de Graduación y Deserción Escolar. Por favor ver la revisión y evaluación en el **Anexo V-35** (Revisión y Evaluación del Apoyo a los Estudiantes) para un análisis integral de los datos y para las escuelas de objetivo recomendadas para el ciclo escolar 14-15.

### **c. Retención Estudiantil A través de Graduación**

Al nivel de escuela secundaria, las afirmaciones de “éxito” deben comenzar con el apoyo y la retención de estudiantes por medio de la graduación. Para ese fin, el USP ordena la creación de un Plan de Prevención de Deserción Escolar y de Retención junto con una serie de otras actividades para asegurar que personal especializado (tales como los coordinadores de deserción escolar) estén trabajando para identificar a los estudiantes en riesgo, les proporcionen servicios, les faciliten la recuperación de créditos, y de otro modo maximizar las perspectivas para los estudiantes Afroamericanos y Latinos para que completen exitosamente la escuela secundaria. Por consiguiente, el USP delinea una variedad de actividades que el Distrito deberá llevar a cabo para incrementar los recursos para el apoyo académico y de comportamiento con el objetivo general de ayudar a los estudiantes a permanecer en la escuela y a tener éxito a través de la graduación.

#### **i. Elaboración de un Plan de Prevención de Deserción Escolar y Retención**

A finales de 2013 y a principios de 2014, el Departamento de Equidad Estudiantil del Distrito trabajó para desarrollar un Plan de Graduación y Prevención de Deserción Escolar como lo requiere el USP §V(E)(2)(b)(i). El desarrollo comenzó con una revisión de los resultados de la revisión y la evaluación, un análisis de las medidas de las necesidades, y un análisis de los requisitos del USP (incluyendo un enfoque en la retención de los estudiantes de 3ro y 8vo grado). El Sr. Lambert coordinó subcomités de personal para enfocarse en varios componentes del plan: participación familiar; deserción escolar; identificación y selección de los estudiantes; apoyos accesibles del idioma; programas de recuperación de créditos; academias de noveno grado; alternativas a la suspensión; revisión experta del programa; apoyo de instrucción a cada estudiante (antes, después y durante la escuela). Cada subcomité presentó recomendaciones específicas. Además, el liderazgo de TUSD construyó un marco para la instrucción y apoyo de los estudiantes en todo el distrito. Las recomendaciones del subcomité se integraron a este marco para producir un plan para todo el distrito para incrementar los logros, incrementar la graduación, y reducir las deserciones escolares y las retenciones.

En el desarrollo del Plan de Prevención de Deserción Escolar y de Retención, el USP requiere que el Distrito consulte con peritos a nivel nacional acerca de la prevención de deserción escolar. *USP § V(E)(2)(b)(i)(IX)*. El personal del Distrito consultó con peritos a nivel nacional a medida que desarrollaba el Plan durante el ciclo escolar 2013-14. Además, el Distrito investigó, citó e incorporó el trabajo de varios peritos a nivel nacional en el Plan. En el desarrollo y refinamiento del plan, y en el desarrollo e implementación del plan, el Distrito consultó directamente con los siguientes peritos:

*Jerry Weast.* El área de interés principal del Dr. Weast es “las desigualdades educativas” y el es “ampliamente respetado por su experiencia en la elaboración de estrategias coherentes con los esfuerzos de cambio de secuencia y actualmente asesora y colabora con fundaciones y líderes del distritos escolares para mejorar la calidad de la educación pública en los Estados Unidos.”<sup>41</sup> Como superintendente en el estado de Maryland, El Dr. Weast lideró “las Escuelas Públicas del Condado Montgomery para alcanzar las tasas de graduación más altas dentro de los distritos escolares más grandes de la nación durante cuatro años consecutivos y el desempeño académico más alto en la historia de MCPS mientras la población estudiantil que no habla Inglés aumentó a más del doble y la inscripción se inclinó hacia la demografía de bajo nivel socioeconómico.” En base a su habilidad, conocimiento y experiencia en mejorar de hecho las tasas de graduación con poblaciones estudiantiles tradicionalmente impugnadas-, El Dr. Weast ahora consulta a los distrito s escolares –como TUSD – como perito en el área de reforma escolar, en particular acerca del mejoramiento de las tasas de graduación y la implementación de la prevención de la deserción escolar.

*Rose Owens-West:* La Dra. Owens-West es la Directora de la Región con fondos federales IX del Centro de Asistencia de Equidad y su trabajo incluye abordar los “asuntos de equidad para cerrar las brechas de aprovechamiento, y desarrollar y seguir la implantación eficaz de los planes.”<sup>42</sup> La Dra. Owens- West también “trabaja con los departamentos estatales de educación para el desarrollo de políticas y programas para abordar cuestiones tales como el ausentismo crónico, y mejorar los resultados para los estudiantes marginados e insuficientemente representados.” El sitio de internet de EAC enlista sus “áreas de experiencia” en “mejoramiento de

---

<sup>41</sup> Ver descripción en la Universidad de Pittsburgh, Facultad de Trabajo Social, Centro de Razas Y Problemas Sociales, disponible en: <http://www.crsp.pitt.edu/person/jerry-weast-phd>

<sup>42</sup> Ver descripción, disponible en: <http://www.wested.org/personnel/rose-owens-west/>

escuelas y distritos, rediseño de la escuela secundaria, educación multicultural, desarrollo organizativo, participación de los padres y la comunidad en la educación, y evaluación de programas ". La prevención de deserción escolar es un subconjunto de un número de sus áreas de especialización, como lo demuestran sus trabajos:

- Presentación en la Conferencia de Educación Indígena Nevada en 2014, "implementación de Alerta Temprana para la Prevención de Deserción Escolar en Nevada"
- Presentación en la Conferencia de Educación Indígena Nevada en 2013, "Apoyo a estudiantes para la graduación: El Sistema de Alerta Temprana para la Prevención de Deserción Escolar"
- Presentación en el Centro Nacional de Escuelas Secundarias Instituto de Verano 2007, panel de delineando "las investigaciones y perspectivas nacionales y perspectivas estatales en la implementación de las mejores prácticas en la construcción de sistemas para apoyo para el mejoramiento de la escuela secundaria."
- Co-Autora "Reforma de la Escuela Secundaria: Tendencias Nacionales y Estatales," 2005

*Lenay Dunn:* Proporciona asistencia técnica a los distritos escolares a través de la región con fondos federales Centro de Asistencia Equidad IX, y su trabajo incluye abordar la implementación de políticas de educación, equidad, oportunidad educativa, la reforma sistémica, evaluación de programas y métodos de investigación y evaluación. En 2007, ella escribió en coautoría "Escuelas de California que vencen los obstáculos en la graduación de la Escuela Secundaria" California Proyecto de Investigación de Deserción Escolar Informe # 6, diciembre de 2007.

El Distrito presentó el proyecto de plan para el Magistrado Especial y a los demandantes para su revisión el 3 de marzo de 2014. Entre marzo y mayo de 2013, el Distrito ha colaborado con el Magistrado Especial y a los demandantes para negociar los cambios y revisiones del Plan. El 23 de mayo de 2014, el Distrito presentó un plan revisado que incorpora los comentarios del Magistrado Especial y de los demandantes. **Anexo V-36** (Plan de Prevención de Deserción Escolar y de Graduación). Durante el verano las partes continuaron trabajando en colaboración para hacer frente a los asuntos pendientes. En agosto 2014, el Magistrado Especial y las Partes acordaron no proceder con un Informe y Recomendación al Juez para resolver asuntos pendientes. El Distrito ha acordado hacer revisiones finales al plan para el 1 de octubre de 2014. Entre tanto, el Distrito pondrá en marcha el 23 de

mayo de 2014 la versión del Plan para el ciclo escolar 2014-15 y hacer los ajustes necesarios, según sea necesario.

## **ii. Implementación de Actividades para la Prevención de Deserción Escolar**

Durante el año, mientras que el Distrito desarrollaba su Plan formal de Deserción Escolar, participó en actividades—algunas especificadas por el USP y algunas no—diseñadas para reducir las tasas de deserción escolar e incrementar las tasas de graduación. Por ejemplo, en el otoño de 2013-14, el Distrito presentó su programa de Recuperación de Créditos/Deserción escolar como parte de sus esfuerzos para la prevención de la deserción escolar. GradLink 2 proporciona acceso a cursos en línea y apoyo en persona para estudiantes que han dejado la escuela recientemente y les falta poco por terminar. El programa fue desarrollado en sociedad con la Ciudad de Tucson y la Oficina del Alcalde como una manera de ayudar a aquellos que dejaron la escuela recientemente, para que obtengan su diploma de TUSD. Y en nuestro mercado laboral actual, un diploma de la escuela secundaria es importante para el éxito futuro. GradLink2 proporciona el mecanismo para aquellos estudiantes a los cuales les faltan solamente unos créditos finales (y que puede ser que no deseen regresar al ámbito de la escuela secundaria por tiempo completo) para obtener los créditos que necesitan y obtener su diploma. Proporciona:

- Acceso a cursos y asesoría en línea
- Laboratorios de computadores abiertos por las tardes
- Ayuda de consejeros
- Ayuda de maestros certificados en el sitio durante horarios de laboratorio
- Computadoras portátiles prestadas en ciertas circunstancias

GradLink 2 está ubicada regionalmente en tres planteles de escuelas secundaria: Pueblo, Tucson High, y Palo Verde. Los horarios extendidos están disponibles para proporcionar flexibilidad máxima a los estudiantes con otros compromisos de la vida tales como, tales como la crianza de una familia o trabajo a tiempo completo. Muchos de los otros esfuerzos del Distrito estaban unidos a los requisitos del USP de la siguiente manera:

2013-14, el Distrito designó a Deborah Ferryman como la Coordinadora de Prevención de Deserción Escolar para el Distrito. Durante el ciclo escolar 2013-2014, el Distrito implementó varias estrategias para identificar a los estudiantes Afroamericanos y Latinos, incluyendo estudiantes ELL, los que están más en riesgo de ser retenidos – aún cuando más estrategias específicas se estaban desarrollando como parte del Plan de Prevención de Deserción Escolar. Estas estrategias

incluyeron: el Sistema de Apoyo de Varios Niveles (MTSS), la Forma de Petición para Servicios de Apoyo a los Estudiantes en línea , y el piloto Watchpoint.

El modelo MTSS es una manera de formalizar sistemáticamente apoyo a los equipos de intervención académica y de comportamiento para los estudiantes identificados. Los equipos de las escuelas, dirigidos por el administrador de la escuela y/o LSC, estableció equipos para identificar a los estudiantes en riesgo y abordar sus necesidades académicas y/o de comportamiento basándose en uno o mas criterios (lectura, escritura, matemáticas, asistencia y suspensiones). Las escuelas desarrollaron un plan MTSS identificando métodos para que los equipos de cada escuela identifiquen a los estudiantes en riesgo y se les otorgue apoyo de objetivo. El Distrito asignó personal de apoyo adicional a las escuelas basándose en varios criterios, tales como: etiqueta escolar por el Departamento de Educación de Arizona (ADE), logros estudiantiles en los exámenes estatales por escuela, desigualdades en los resultados de logros académicos, asistencia y calificaciones.

Los departamentos de Servicios Estudiantiles, en conjunto con las escuelas, encabezaron una solicitud en línea para el formulario de servicios. Las escuelas utilizan la forma todo el año para identificar a los estudiantes con necesidad de apoyo, y para solicitar ayuda adicional de Servicios Estudiantiles. Para apoyar a la creciente necesidad de apoyos de comportamiento, los Especialistas de Servicios Estudiantiles para el Comportamiento proporcionaron intervención de conducta basada en solicitudes de cada escuela. Los especialistas en comportamiento apoyaron a las escuelas desarrollando un protocolo de comportamiento, y proporcionando capacitación acerca del proceso de apoyo al comportamiento.

Todo el personal de Apoyo de los Servicios a los Estudiantes que formaron parte de los equipos de académicos de intervención, participaron en capacitación específica para identificar a los estudiantes en riesgo de retención. Los especialistas fueron capacitados en el uso de los sistemas de datos utilizados para supervisar el progreso académico y de comportamiento de los estudiantes Afroamericanos y Latinos. El Distrito construyó y dirigió un Sistema de Identificación de Estudiantes y de Intervención (SIIS), de otra manera también conocido como el sistema "WatchPoint", durante el ciclo 2013-14. Ese trabajo se discute en otros lugares de este informe.

Durante el verano de 2014, 2,022 estudiantes de la escuela secundaria participaron en los programas de Verano de Recuperación de Créditos en 10 escuelas (Catalina, Cholla, Palo Verde, Proyecto MORE, Pueblo, Rincon, Sahuaro, Santa Rita, Centro Southwest y Tucson High). Las clases de recuperación ofrecidas

incluyeron, pero no se limitaron a: Inglés, Álgebra, Geometría, Gobierno, Historia Mundial, cursos de preparación AP, Biología, y otros. De los 2,022 participantes del Programa de Verano de Recuperación de Créditos, aproximadamente el 10% (197) eran Afroamericanos, y aproximadamente el 60% (1,205) eran Latinos.

En el ciclo escolar 2013-14, TUSD implementó varios esfuerzos especiales para involucrar a los estudiantes en riesgo en los programas escolares. El Distrito asignó a un especialista de prevención de deserción escolar a cada escuela secundaria para ayudar a identificar a los estudiantes en riesgo, para llevar a cabo difusión con sus familias, para participar en reuniones de conferencias con los padres, y para presentar información acerca de las prácticas de disciplina (PBIS/GSRR/Prácticas restaurativas). Los Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje (LSC) apoyaron a los especialistas de prevención de deserción escolar en la participación de los estudiantes en riesgo (y sus familias) al contactar a los padres, reclutando estudiantes para participar en talleres y proyectos especiales, reclutando estudiantes para asesorías después de clases, refiriendo a estudiantes a la academia de fin de semana Proyecto in MORE, facilitando programas de recuperación después de las clases, ofreciendo asesorías los fines de semana o después de la escuela los miércoles (los días que salen temprano de clases), invitando a los estudiantes a asistir a programas de preparación AIMS durante la vacación de otoño y de primavera, facilitando oportunidades de orientación entre orientadores del personal y estudiantes, proporcionando visitas a las casas, facilitando conferencias y círculos restaurativos, redactando planes de comportamiento.

En la primavera de 2014, los especialistas de AASSD y MASSD llamaron a las familias de los estudiantes de 8vo grado Afroamericanos y Latinos para alentarlos a inscribirse en la escuela de verano. Durante el ciclo escolar, las escuelas utilizaron un formulario en línea para pedir ayuda de los especialistas de comportamiento MASSD y AASSD para abordar los problemas de comportamiento de ciertos estudiantes en particular. Los especialistas de comportamiento trabajaron con el equipo escolar de intervención para desarrollar y supervisar un plan de comportamiento para ayudar a los directores, maestros y estudiantes. En el transcurso de un año, los equipos trabajaron juntos para desarrollar planes de desarrollo de comportamiento para 98 estudiantes Afroamericanos y Latinos en riesgo. Del 10 de diciembre, 2013 a 8 de mayo, 2014, MASSD y AASSD celebraron eventos informativos trimestrales en varias escuelas. El enfoque de las sesiones informativas trimestrales fueron resaltar y apoyar el éxito académico de los estudiantes Afroamericanos y Latinos en riesgo, y para proporcionar a los padres con información y capacitación.

Durante el ciclo escolar 2013-14, las escuelas secundarias e intermedias de TUSD utilizaron Contratos de Prórroga como una alternativa positiva a la suspensión. Así es que, aun cuando la política autorice una suspensión a largo plazo, muchas veces los estudiantes recibieron una suspensión de 3 días máximo con más disciplina sostenida en prórroga. Se “ahorraron” cientos de días/horas de instrucción debido al uso de dichos contratos como una alternativa a la suspensión. El Project MORE utilizó contratos de prórroga para todas las ofensas de nivel 4 y 5. Algunas escuelas redujeron o eliminaron posibles suspensiones intercambiándolas por la participación activa en intervenciones y/o prácticas Restaurativas. En el Proyecto MORE, por ejemplo, los estudiantes son considerados responsables y están dispuestos a participar en la corrección de daño en lugar de ser suspendidos. Los estudiantes que participan en la resolución de conflictos a través de LSC y/o con el Director típicamente reciben suspensiones más cortas de uno o dos días.

El Programa Alternativo a la Suspensión “Life Skills” (LSASP) ofreció a los estudiantes suspendidos un “tiempo fuera” para reagruparse. A los estudiantes se le dio la oportunidad de enfocarse en sus áreas académicas principales, y para experimentar el éxito, ganar confianza en sí mismos, reflejar en los comportamientos pasados, establecer metas, obtener mejores calificaciones, formar parte de una comunidad de aprendizaje más pequeña, y saber que se encuentra seguro(a). Además, a los estudiantes se les da la oportunidad de revisar su progreso para cumplir con sus requisitos de graduación, y regresan a sus escuelas correspondientes con más confianza y mejor preparados para tener éxito. Por medio del programa, los estudiantes son parte de un ámbito mas pequeño, estructurado que promueve las normas y reglas sociales, la implementación de un currículo basado en estándares cognitivo de comportamiento y, servicios que resaltan el desarrollo positivo social emocional y las necesidades físico emocionales. *Ver Anexo V-37* (información LSASP).

## **2. Tablero de Datos (“Watch Point” Punto de Observación)**

El USP requiere que el Distrito haga cambios en su sistema de tablero de datos. Específicamente, para facilitar los tipos de supervisión necesaria para que los estudiantes puedan ser fácilmente identificados para apoyos académicos y de comportamiento, el USP requiere que el Distrito haga revisiones a su sistema de tablero de datos para asegurar que los estudiantes con problemas académicos, de asistencia y de comportamiento puedan ser automáticamente identificados. *USP § V(E)(3)*.

Durante 2013-14, el Distrito implementó un piloto del sistema de identificación descrito en el USP (también conocido como “Punto de Observación”). En el verano de 2013, un subcomité interdepartamental finalizó el desarrollo del piloto de Punto de Observación. A principios del otoño, el personal desarrolló y proporcionó desarrollo profesional a todas las escuelas piloto selectas. Además del desarrollo de Punto de Observación. El Distrito desarrolló procedimientos y documentación correspondientes para el uso de las escuelas para responder cuando un estudiante es identificado en el sistema, incluyendo llamar a los especialistas de la Prevención de Deserción Escolar, de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos y Servicios a los Estudiantes Mexicano. Estos procedimientos corregidos fueron incorporados en el desarrollo profesional y entregados a los administradores y LSC en las escuelas piloto. Ésta capacitación también incluyó métodos para documentar las intervenciones proporcionadas a los estudiantes ya sea en el Bloque de Intervención de Mojave o en Grant Tracker.

Del piloto, el Distrito aprendió las siguientes lecciones que serán aplicadas a los esfuerzos para identificar a los estudiantes que están luchando y proporcionar intervenciones en el futuro:

- Utilizando los criterios actuales, demasiados estudiantes eran identificados por el sistema WatchPoint, especialmente para las escuelas intermedia y secundaria – y en particular a través de los criterios de “calificaciones”. En las escuelas Valencia y Pueblo, en un momento, ambas escuelas tenían a más de la mitad de sus estudiantes identificados. TUSD planea modificar los criterios, para asistencia y calificaciones, para el ciclo escolar 2014-15, y también para alinear las intervenciones al Sistema de Apoyo de Varios Niveles (MTSS).
- El sistema WatchPoint necesita un mejor alineamiento con otras iniciativas y sistemas del distrito, y mejor capacitación relacionada con la coordinación y documentación de las intervenciones. La alineación con el MTSS ayudará en este aspecto.
- Es posible que las escuelas primarias y K-8 necesiten diferentes criterios/umbrales que las escuelas intermedias y secundarias. Por ejemplo, las escuelas primarias identificaron a menos del 1% de sus estudiantes por medio de los criterios de asistencia (las escuelas intermedias identificaron a más del 11%).

Los resultados del piloto, incluyendo los datos de apoyo y las encuestas, se incluyen en el **Anexo V-38** (Informe WatchPoint).

### **3. Contratar/Designar Personal Requerido**

En la sección V(E)(4), el USP requiere que el Director contrate o designe a cierto personal específico al apoyo de estudiantes y familias, incluyendo al Director de Servicios de Apoyo al Rendimiento de los Estudiantes Afroamericanos, al Director de Servicios de Apoyo al Rendimiento de los Estudiantes Latinos, al Director de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Sensible, y al Director de Currículo Multicultural. Los primeros dos puestos (apoyo a los estudiantes Afroamericanos y Latinos) continúan siendo completadas por el mismo personal que fue identificado en el informe anual del año pasado (Jimmy Hart y Maria Figueroa). A continuación se refleja el ciclo escolar 2013-14 desarrollos con respecto a los otros puestos.

#### **a. Contratar o Designar a un Director de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Sensible (“Director CRPI”).**

En abril 2013, el Distrito designó al Dr. Augustine Romero como director CRPI. Durante los primeros meses de la implementación del USP, el Dr. Romero sirvió como Director CRPI Director y como Director de Currículo Multicultural. En septiembre 2013, el Distrito designó al Director en Funciones CRPI, a Tsuru Bailey-Jones, para continuar el trabajo iniciado por el Dr. Romero. La Sra. Bailey-Jones trabajó directamente con el Dr. Romero, con el recién contratado Superintendente Auxiliar de Currículo e Instrucción, Steve Holmes, y con el personal certificado en cada una de las escuelas secundarias que piloteaban las clases CRC en el ciclo escolar 2013-14. En marzo 2014, el Distrito designó al director actual de CRPI Salvador Gabaldon. Durante el verano de 2014, el Distrito contrató a la Dra. Clarice Clash como la Directora principal de Desarrollo de Currículo para que trabajara con el Sr. Gabaldon.

#### **b. Contratar o Designar al Director de Currículo Multicultural**

En abril 2013, el Distrito designó al Dr. Augustine Romero como director CRPI. Durante los primeros meses de la implementación del USP, el Dr. Romero sirvió como Director CRPI Director y como Director de Currículo Multicultural.

En septiembre 2013, el Distrito designó al Director en Funciones CRPI, a Tsuru Bailey-Jones, para continuar el trabajo iniciado por el Dr. Romero. El Dr. Romero continuó su trabajo desarrollando un plan para integrar un currículo multicultural a las clases del Distrito. Durante el verano 2014, EL Distrito contrató a la Dra. Clarice Clash como la Directora principal para el Desarrollo de Currículo Multicultural (MC). **Anexo V-41** (Acreditaciones y Descripción de Trabajo, Directores CRPI y MC).

#### **4. Desarrollo Profesional**

Dentro de los muchos requisitos de desarrollo profesionales, el USP incluye una orden para que el Distrito capacite a sus administradores y al personal certificado en enseñanza culturalmente sensible y en mantener ámbitos de aprendizaje de apoyo e inclusivos. USP§V(E)(5). Comenzando en el otoño del ciclo escolar 2013-14, el Distrito desarrolló capacitación en el Aprendizaje de Apoyo e Inclusivo (SAIL) para construir los componentes culturalmente relevantes y los componentes de equidad de capacitación para evaluar a los maestros. Un equipo interdepartamental desarrolló la capacitación SAIL para enfatizar las responsabilidad profesional de crear ámbitos de aprendizaje de apoyo e inclusivos y para centrarse en enfoques basados en el estudiantes que hacen hincapié en los recursos culturales de los estudiantes, orígenes y capacidades del estudiante. La capacitación estaba alineada con la Evaluación a los Maestros, y era para servir como introducción a los fundamentos de los ámbitos de aprendizaje de apoyo e inclusivos.

El Director Activo de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Sensible (CRPI) y el personal relevante finalizaron el módulo de capacitación SAIL en febrero, y llevaron a cabo la capacitación con los administradores y personal clave en marzo y abril de 2014. El Distrito ha solicitado cuadros de capacitación diversa a las capacitaciones de marzo y abril. Estos cuadros son diversos en etnicidad, género, edad, y función. En abril 2014, El Director Activo CRPI, Tsuru Bailey-Jones, le entregó los planes y módulos de capacitación al Director de CRPI, Salvador Gabaldon, quien fue contratado en marzo 2014. Durante el verano y todo el ciclo escolar 2014-15, el Distrito esta implementando el modelo entrenando al entrenador para expandir el impacto de la capacitación en una escala mayor.

Utilizando el modelo de entrenando al entrenador, el plan original para proporcionar desarrollo profesional durante el ciclo escolar 2013-14 pide Administradores Escolares y Facilitadores de Currículo para que sirvan como capacitadores de personal. En la primera parte del año se desarrolló el modulo de capacitación de tres horas, el cual fue revisado por un comité establecido por el

Director Activo CRPI, Tsuru Bailey-Jones. El módulo, revisado en respuesta a las recomendaciones del comité, introdujo los siguientes cinco componentes clave de la educación culturalmente sensible:

1. Creando un ámbito inclusivo y de apoyo;
2. Desarrollar una relación cercana, de confianza entre los maestros y estudiantes;
3. Abordando el problema de parcialidad consciente y subconsciente;
4. Reconociendo y accediendo las ventajas culturales y académicas de los estudiantes; y
5. Promoviendo una sociedad escuela-familia-comunidad

Los administradores centrales y de las escuelas completaron la capacitación inicial en la primavera, y el personal incorporó unas pocas revisiones adicionales basadas en la retroalimentación recibida de los participantes.

Mientras que el personal de desarrollo profesional y el Director Activo CRPI estaban preparando la capacitación culturalmente sensible, el Superintendente Asistente para Currículo e Instrucción, Steve Holmes, comenzó la planificación del proceso para presentar en currículo nuevo adoptado por el Distrito. El proceso también requeriría una cantidad importante de desarrollo profesional. Después de una serie de discusiones entre los grupos, fue obvio que en vez de competir por el tiempo limitado disponible para el desarrollo profesional, las dos iniciativas se unirían de manera que se reforzaría el contenido mutuo. El personal desarrolló un plan de capacitación durante junio y julio, con los comentarios de la recién asignada Directora de Currículo Multicultural, Desiree Cueto. Dentro del curso de doce horas de desarrollo profesional, los capacitadores introducirán una serie de mapas de currículo recién desarrolladas diseñadas para resaltar el uso de materiales multiculturales e ilustrarán simultáneamente las estrategias culturalmente sensibles que promueven exitosamente la participación estudiantil. Esta capacitación revisada y expandida estaba lista para ser lanzada a partir de julio 2014.

En el otoño de 2013, el personal delineó el plan inicial para desarrollar e implementar el desarrollo profesional en la creación de ámbitos de aprendizaje de apoyo e inclusivos para los estudiantes Afroamericanos y Latinos con énfasis en el currículo, pedagogía y sensibilidad cultural (capacitación "SAIL"). **Anexo V-42** (Plan de Capacitación SAIL). Las capacitaciones deberán centrarse en enfoques basados en el aprendiz, que hagan hincapié en los recursos culturales de los estudiantes, el

historial y las fortalezas individuales de los estudiantes. El plan de desarrollo profesional revisado se describió anteriormente. **Anexo V-43** (Capacitación SAIL)

## **5. Participando a los Estudiantes Afroamericanos y Latinos a Través del Currículo.**

La sección V(E) del USP promueve la participación de los estudiantes Afroamericanos y Latinos a través de revisiones al currículo. Específicamente, el USP tiene la visión de cambios al currículo que integran perspectivas y experiencias racialmente y étnicamente diversas (un currículo multicultural) así como la creación de clases específicas diseñadas para reflejar la historia y cultura de las comunidades Afroamericanas y Latinas (clases culturalmente sensibles). Lo siguiente describe los esfuerzos del Distrito en ambas áreas en 2013-14.

### **a. Currículo Multicultural**

Uno de los retos principales para el desarrollo de un currículo multicultural en el ciclo escolar 2013-14, fue la falta de currículo estándar para el Distrito en general. En el ciclo escolar 2013-14, mucho del trabajo en esta área estaba enfocado en la construcción del currículo fundamental para el Distrito. El Dr. Augustine Romero trabajó con el Superintendente Asistente para Currículo e Instrucción, el Sr. Steve Holmes, y con la Entrenadora de Desarrollo Académico Kathy Chávez para desarrollar un marco que incorpore un proceso de revisión curricular para cumplir con los estándares estatales y nacionales (PARCC y Common Core) para el rigor académico, estándares de desarrollo profesional, supervisar el protocolo para el mejoramiento continuo y un protocolo para identificar al personal certificado que demuestre las mejores prácticas y una matriz de colaboración para compartir estas mejores prácticas con los administradores, personal certificado, y auxiliares docentes. El Distrito piloteó clases de estudios sociales multiculturales en las escuelas Sahuaro y Rincon, y está actualmente evaluando los resultados de estos pilotos para informar sobre una expansión más amplia en escuelas adicionales.

### **b. Currículo Culturalmente Relevante**

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito realizó un gran esfuerzo defendiendo, refinando, y mejorando su currículo culturalmente relevante (CRC) y

apoyando a los maestros y a los estudiantes CRC. El Distrito también respondió a las preguntas del Departamento de Educación de Arizona y colaboró con ADE en el desarrollo de mapas del currículo para sus filamentos relevantes y principales de las clases de Artes del Idioma Inglés, Gobierno, e Historia. **Anexo V-44** (Comunicaciones CRC ADE CRC).

Como punto de partida, el Distrito necesitaba desarrollar un currículo alineado para lanzar sus clases CRC, y necesitaba hacerlo ante las luces más brillantes. Con el trasfondo de una batalla legal particularmente fea con el Departamento de Educación de Arizona,<sup>43</sup> a principios del 2012 la Mesa Directiva de TUSD había votado disolver las clases de Estudios Mexicano Americanos del Distrito. Como resultado de esta misma historia, otro reto fue el reclutar maestros talentosos dispuestos a soportar la controversia política y la luz pública asociadas con estas clases. (cuando un maestro le mencionó a sus colegas del Departamento de Inglés que estaba considerando enseñar una clase CR, se le advirtió que “se alejara” que esas clases “son demasiado políticas.”).

Por otra parte, el Departamento de Educación del Estado siempre vigilante sometió al proceso de desarrollo curricular de los cursos de CRC a un flujo constante de los esfuerzos de investigación. Como la Corte ya sabe, ADE ha tratado de intervenir en este caso de abolición a la segregación por la sencilla razón de que ve las necesidades del USP para el currículo culturalmente sensible como una infracción de su soberanía y de una posible infracción de las leyes estatales en relación con los estudios étnicos. Desde la publicación del USP, ADE ha enviado 4 cartas diferentes de "investigación" al departamento de plan de estudios del Distrito, requería 3 reuniones en persona con el personal del Distrito, y hecho arreglos para observar la instrucción en las clases, todo al mismo tiempo que continua sugiriendo que cualquier paso en falso en la elaboración o implementación del currículo

---

<sup>43</sup> Para la primavera de 2011, TUSD había proporcionado un currículo de estudios étnicos por más de una década cuando el Departamento de Educación de Arizona comenzó una investigación en ese curso. El asunto era que ADE alegaba que el Currículo de Estudios Mexicanos Americanos del Distrito (el cual incluía filamentos de Historia, Gobierno, Artes del Idioma Inglés, y Chicana y/o Arte) infringía ARS § 15-112(A) (un estatuto que prohíbe clases las cuales promueven resentimiento hacia una raza o clase de gente; o que era re designada principalmente para alumnos de un grupo étnico en particular.”). La Mesa Directiva del Distrito se encontró con un mandato bajo el cual tuvo que eliminar las clases o perder un financiamiento importante.

culturalmente relevante o multicultural podría dar lugar a una nueva ronda de fondos de ejecución.

Una versión inicial del currículo CRC fue finalizada en el verano de 2013 y aprobada por la Mesa Directiva. EL Distrito comenzó piloteando las clases CRC en tres escuelas secundarias (Cholla, Pueblo, y Tucson High) y clases multiculturales en las escuelas Sahuaro y Rincon. Después del ciclo escolar 2013-14, el Distrito encuestó a los estudiantes y maestros para obtener y analizar información acerca de piloto del ciclo escolar 2013-14, y acerca de las expectativas para el ciclo escolar 2014-15. Las revisiones aplazadas para el ciclo escolar 2014-2015 en respuesta a las lecciones aprendidas en el ciclo escolar 2013-14 fueron las siguientes:

- Preparar un protocolo que expanda el reclutamiento de estudiantes y promueva las clases CRC durante la inscripción en la primavera 2015 (es decir, cuando los estudiantes elijen las clases para 2015-16).
- Expandir el número de sesiones de desarrollo profesional ofrecidas para apoyar a aquellos maestros responsables de las clases CRC.
- Colectar y analizar las encuestas de los estudiantes, en referencia con la actitud hacia lo académico, la base de conocimientos, entusiasmo hacia la escuela, participación en la educación de los estudiantes de parte de la familia/hogar, y la manera que los estudiantes ven su propia cultura y otras culturas antes/después de tomar las clases.
- Colectar y analizar las encuestas a los maestros para guiar los desarrollos profesionales futuros
- Reclutamiento de maestros altamente capacitados que hayan completado la capacitación CRC o que de otra manera hayan demostrado un entendimiento de cursos culturalmente sensibles.

**Anexo V-45** (Datos de Inscripción CRC) incluye un análisis de la inscripción en CRC. En el ciclo escolar 2013-14, 451 estudiantes inscritos en dieciocho clases CRC que se ofrecieron en las tres escuelas secundarias (para finales del año, el número había incrementado a 466). Además, otras dos escuelas secundarias (Sahuaro y Rincon) cada una puso a prueba una clase de Historia de EUA enseñada desde una perspectiva multicultural. En el invierno del ciclo escolar 2013-14, cuando los estudiantes comenzaron la selección de sus clases para el ciclo escolar 2014-15, todas las escuelas secundarias de TUSD ofrecieron clases CRC. Cinco

escuelas secundarias inscribieron a un número de estudiantes suficiente para que las clases fueran viables. Aunque estas son las mismas escuelas que participaron en el ciclo escolar 2013-14, el número total de estudiantes participantes ha incrementado por casi un 50% (de 451 a 675) y se han agregado secciones adicionales en respuesta a la demanda. **Anexo V-46** (Materiales Difusión CRC y Reclutamiento).

## **6. Servicios para Apoyar los Logros de los Estudiantes Afroamericanos y Latinos**

### **a. Liderazgo/Personal**

La Directora Maria Figueroa es responsable de: (a) supervisar el MASSD, (b) desarrollar e implementar un proceso para proporcionar una serie de intervenciones académicas para los estudiantes Latinos que están luchando/desacoplados, (c) establecer equipos de intervenciones para proporcionar apoyo de objetivo a los estudiantes Latinos, (d) organizar eventos informativos trimestrales para los estudiantes Latinos y sus familias, (e) proporcionar oportunidades de apoyo en el aprendizaje y de orientación, y (f) proporcionar desarrollo profesional al personal relevante.

El Sr. Jimmy Hart es el Director del Departamento de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos (AASSD), y como tal, es responsable de las mismas actividades mencionadas anteriormente para la Directora Figueroa así como facilitar la implementación de las Recomendaciones de las Fuerzas Especiales de Logros Académicos de los Afroamericanos (AAAATF).<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> El USP contiene un requisito específico que el Distrito continúe financiando y manteniendo los servicios de apoyo para los estudiantes Afroamericanos. USP§V(E)(7)(a). En el Ciclo Escolar 2012-13, el Distrito designó aproximadamente \$1M para financiar el Departamento de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos (AASSD). EN el Ciclo Escolar 2013-14, el Distrito mantuvo este financiamiento. En el Ciclo Escolar 2012-13, el Distrito designó aproximadamente \$535,000 para financiar el Departamento de Servicios a los Estudiantes Mexicanos Americanos (MASSD). En el Ciclo Escolar 2013-14, el Distrito aumentó su financiamiento a \$850,000.

**a. Intervenciones Académicas para los Estudiantes Afroamericanos y Latinos que están luchando/desacoplados**

En Agosto, los Directores de Servicios a los Estudiantes vieron varios indicadores de datos del ciclo escolar 2012-13, incluyendo: inscripción, resultados de AIMS, y las calificaciones en letra de las escuelas – para ambos estudiantes Afroamericanos y latinos. Basado en estos datos, el Director asignó a personal de apoyo en varios sitios para proporcionar apoyo académico, de comportamiento y de otros tipos. Como parte de este esfuerzo, el Distrito financió y mantuvo a Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje (LSC) para enfocarse en reducir la desigualdades en tres áreas clave: logros académicos, acceso a las Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE), y disciplina. El Distrito proporcionó fondos suplementarios para el departamento de Educación Excepcional para que continúe abordando el apoyo en la colocación de educación especial y de pre colocación (Psicólogos, Técnicos de Cumplimiento), y para abordar asuntos relacionados con los comportamientos que seguido llevan a las tasas de deserción escolar (Trabajadores Sociales).

En 2013-14, el Distrito hizo la transición para alejarse de los procesos utilizados en el ciclo escolar 2012-13 para proporcionar intervenciones académicas para los estudiantes Afroamericanos y Latinos (Respuesta a la intervención, “RTI”). El Proceso nuevo estaba basado en un modelo conocido como el Sistema de Apoyo de Niveles Múltiples (“MTSS”). Era crucial que los procesos del Distrito para proporcionar intervenciones y apoyos académicas y de comportamiento a todos los estudiantes estuvieran alineados con los procesos que eran específicamente de objetivo a los estudiantes Afroamericanos y Latinos. El primer paso en el MTSS fue proporcionar capacitación en todo el distrito en la implementación del modelo MTSS. Los administradores del Distrito y a nivel de las escuelas fueron capacitados en el modelo MTSS. El Distrito también aprobó capacitación para todos los Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje (LSC), y para el Departamento de Servicios para Estudiantes Afroamericanos y Latinos (AASSD) y al personal de Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos (MASSD) en la implementación del modelo en escuelas específicas y específicamente con los estudiantes Afroamericanos y Latinos de objetivo que fueron identificados como luchando/desintegrados. **Anexo V-47** (Procesos de Intervención Académica para los Estudiantes Afroamericanos y Latinos) los cuales integran las recomendaciones de AAAATF.

Todos los especialistas AASS y MASS, y/o grupos de especialistas, recibieron capacitación en el modelo MTSS, Revisión de Datos, Documentación de Seguimiento

Grant, Asuntos de Salud Mental, Ámbitos de Aprendizaje de Apoyo e Inclusivos, y Common Core (la lista no es completamente inclusiva). Capacitación adicional especializada para el personal incluyó Lectura Achieve 3000 y Primeros Auxilios de Salud Mental para Jóvenes.

El personal de AASSD y MASSD proporcionó apoyo directo diario en las escuelas identificadas, esfuerzos variados basados en la necesidad de la escuela. Por ejemplo, algunas escuelas, dirigidas por el Coordinador de Apoyo al Aprendizaje o un administrador, se reunieron cada dos semanas mientras que otras escuelas se reunieron cada semana. Además, los miembros del equipo AASSD sirvieron como miembros contribuyentes de todas las implementaciones en la escuela servida diariamente. (Es decir, Equipo de Asistentes de Maestros, Equipo de Estudio Niños). Los Directores de los Departamentos asignaron a especialistas para trabajar directamente con las escuelas utilizando los siguientes criterios: (a) logros académicos estudiantiles en los exámenes estatales por escuela, y (d) desigualdades entre los estudiantes dentro de sus poblaciones de servicio y de las demás (es decir, los estudiantes Anglosajones) en logros académicos y oportunidades ALE. Los directores también consideraron factores como la inscripción en la escuela del estudiante, y si es que las desigualdades basadas en la raza se reflejaban en la disciplina del estudiante. Los estudiantes también fueron identificados por medio del uso de un formulario en línea para solicitar servicios. El formulario fue particularmente de ayuda para aquellos que no recibieron apoyo directo diario.

Un equipo de apoyo académico/o de comportamiento implementó el proceso MTSS en cada escuela. En las escuelas en las que se asignaron especialistas AASSD o MASSD, los especialistas asistieron con la identificación y coordinación de apoyos académicos/de comportamiento de Nivel 2 y Nivel 3 en sociedad con el LSC de la escuela o con el Administrador de la escuela. El personal AASSD y MASSD también proporcionó apoyo de intervención de comportamiento, basado en la necesidad y la disponibilidad, para reducir el exceso de representación y/o la distorsión en la representación de estudiantes de Educación Especial y/o disciplinas en todas las escuelas. **Anexo V-48** (Equipos de Intervención Académica) incluye detalles acerca de los equipos de intervención académica, incluyendo una lista de los equipos de intervención académica, y los horarios de los equipos de intervención.

## **b. Participación Familiar**

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Departamento de Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos (MASSD) y el Departamento de Servicios a los

Estudiantes Afroamericanos (AASSD) sostuvieron eventos trimestrales informativos a los padres por separado en varias escuelas y ubicaciones de la comunidad. EL enfoque de las sesiones era de mejorar y apoyar el éxito de los estudiantes Afroamericanos y Latinos y proporcionar a los padres con información y capacitación. Los eventos incluyeron: 1) Padres-Comunidad y Superintendente Conocerse/saludarse y Actualizaciones; 2) Talleres para Padres/Estudiantes y Sesiones Informativas; y 3) Reuniones del Comité Asesor de Padres/Comunidad.

Los equipos AASSD y MASSD comunicaron eventos trimestrales a los padres por: 1) correo electrónico (mensualmente a los padres que proporcionaron su correo electrónico durante el proceso de inscripción); 2) invitaciones personales por correo a las familias, 3) llamadas telefónicas a los padres, y 4) invitaciones personales escritas a mano en las escuelas. También, se utilizaron correos electrónicos y llamadas telefónicas mensuales para informar a los padres de oportunidades adicionales en el distrito como las experiencias de aprendizaje avanzado y escuela de verano/enriquecimiento de verano. Se les enviaron invitaciones a los padres (en inglés y español) por medio de los Especialistas Académicos MASS con los estudiantes, y por medio de una tarjeta postal en el correo masivo, y se publicaron volantes en las escuelas con especialistas MASS asignados.

Para maximizar la participación de los padres, estas sesiones se llevaron a cabo fuera del horario escolar y estaban conectadas a los eventos relacionados con los estudiantes como el reconocimiento de estudiantes o durante los días cuando había conferencias de padres y maestros. El Director de MASSD hizo arreglos para asegurar que los traductores del Departamento de Adquisición de Idiomas y el equipo telefónico de Título I estuvieran disponibles y que todas las sesiones estuvieran disponibles en inglés y español a los padres. Todas las agendas se ofrecieron en español y en inglés.

El **Anexo V-49** (Materiales de Difusión y Mercadotecnia para Estudiantes Latinos y las Familias) incluye copias de materiales de difusión y de mercadotecnia desarrollados para promover las actividades descritas en la sección V, de objetivo para los estudiantes Latinos y sus familias. El **Anexo V-50** (Materiales de Difusión y Mercadotecnia para Estudiantes Afroamericanos y las familias) incluye copias de materiales de difusión des copies y de mercadotecnia desarrollados para promover las actividades descritas en la sección V, de objetivo para los estudiantes Afroamericanos y las familias. **Anexo 51** (Materiales para Eventos) materiales y documentación de los eventos trimestrales, y otros eventos, celebrados durante el año para los estudiantes Latinos y Afroamericanos y las familias.

### **c. Capacitación al Personal Responsable de las Intervenciones**

USP §§ V(E)(7)(acerca del apoyo a los estudiantes Afroamericanos) y (8)(acerca del apoyo a los estudiantes Latinos) ambos ordenan al Distrito a que asegure que el personal responsable de las intervenciones de comportamiento y académico sean capacitados adecuadamente

Durante el ciclo escolar 2013-14, todo el personal AASD y MASSD recibió capacitación antes de trabajar con los estudiantes y continúa recibiendo durante todo el año. Inicialmente, las capacitaciones obligatorias de TUSD y de requisito de USP para Especialistas se llevaban a cabo el 6 y 13 de agosto y el 20 de septiembre, 2013. Estas capacitaciones incluyen una introducción al Plan de Mejoramiento en la Lectura MASSD, manual para el personal, asignaciones de las escuelas, límites profesionales de TUSD, e inscripción para desarrollo profesional a través del portal PD del Distrito True North Logic. El personal también recibió capacitación en el uso de datos, Mojave, y en los servicios de seguimiento de apoyo a través de Grant Tracker.

La capacitación incluía el uso de sistemas de datos para supervisar el progreso académico y de comportamiento de los estudiantes Afroamericanos y Latinos. En septiembre y otra vez en noviembre de 2013, el personal AASD y MASSD recibieron capacitación de datos requeridos por el USP cubriendo el uso de estadísticas de TUSD y Mojave para localizar los datos de un estudiante en suspensiones, intervenciones, asistencia y calificaciones. La capacitación se enfocó en utilizar las estadísticas de TUSD y Mojave. **Anexo V-52** (Capacitación MASSD y AASD) incluye información acerca de la capacitación y el desarrollo profesional requeridos por el USP sección V.

Cinco especialistas MASSD de cinco escuelas piloto (intermedia Pistor, Maxwell K-6, McCorkle K-8, y las escuelas Intermedias Hollinger K-8 y Valencia) recibieron capacitación adicional en el Software del Programa de Lectura Achieve 3000. Las capacitaciones fueron llevadas a cabo por el personal de Achieve 3000 en octubre 2013, noviembre 2013, y enero 2014. En septiembre 2013, el Sr. David Rodriguez capacitó a especialistas de MASS en las maneras de navegar el sitio de internet “*Southern Arizona Regional College Access Center for Pima County*”. El personal también se capacitó en las maneras para ayudar a los estudiantes a completar las formas FAFSFA para la aceptación a las universidades/colegios y para ayuda económica.

**d. Implementando las Recomendaciones del Equipo de Trabajo de Logros Académicos Afroamericanos (AAAATF).**

El **Anexo V-53** (Recomendaciones y Desarrollos AAAATF) incluye una copia de las recomendaciones del Equipo de Trabajo de los Logros Académicos de los Afroamericanos (AAAATF) como fue presentada al Distrito en julio de 2013. En septiembre 2013, el Distrito creó un comité para la implementación de trabajo. El comité estaba formado de miembros del personal, y miembros del concejo asesor de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos. **Id.** El comité desarrolló un borrador para el 31 de octubre, 2013, pero los miembros sintieron que necesitaban alinear al plan al plan del Equipo Liderazgo de Instrucción que se estaba desarrollando (ILT). **Id.** El Director AASSD Jimmy Hart presentó una versión más refinada el 20 de diciembre, 2014 al Superintendente Auxiliar de Currículo e Instrucción, Al Director Ejecutivo de Equidad Estudiantil, al Coordinador de Apoyos Académicos y de Comportamiento y al Director de la Abolición a la Segregación para su revisión. El comité continuó refinando el plan y completó una versión final el 11 e marzo, 2014. Después de recibir la aprobación final de liderazgo, el Sr, y el Director de la Abolición a la Segregación desarrollaron un contorno de todas las actividades relacionadas con AAAATF que habían ocurrido en el ciclo escolar 2013-14, y los planes para la implementación en el ciclo escolar 2014-15. **Id.**

En junio 26 de 2014, los miembros del consejo asesor AASSD se reunieron con los miembros de la comunidad Afroamericana para darles una actualización del progreso de las recomendaciones AAAATF. La actualización proporcionó un bosquejo de las estrategias para implementar las recomendaciones (por ejemplo, la sociedad con el programa de TUSD con la Facultad de Educación de la Universidad de Arizona para reclutar y preparar educadores Afroamericanos y Latinos interesados en adquirir una maestría en liderazgo educativo; la revisión anual de la inscripción de estudiantes Afroamericanos en las clases de experiencias de aprendizaje avanzado, educación excepcional e inscripción en CTE). El Sr. Hart, junto con otros departamentos, está desarrollando la implementación de actividades para el ciclo escolar 2014-15 basada en el cálculo de costos del Distrito y la colocación de \$500,000 para implementar las recomendaciones.

**e. Formar y Mantener Ámbitos Escolares de Apoyo e Inclusivos**

El USP ordena al Distrito a tomar un número de pasos para formar y mantener ámbitos de aprendizaje de apoyo e inclusivos. Esos pasos incluyen revisar los protocolos para remitir y colocar, revisar la política y corregir, y dirigir a

los directores para desarrollar estrategias para resaltar las contribuciones de los grupos diversos. Ver generalmente el *USP § V(E)*.

## **1. Revisar las Políticas de las Remisiones, Evaluaciones y Colocaciones**

Para asegurar que las prácticas y procedimientos de colocación son consistentes con la carta y con el espíritu del USP, se le ordena al Distrito a revisar las políticas de remisión, evaluación y colocación, junto con los datos asociados. *USP § E(1)*.

En el ciclo escolar 2013-14, el Distrito revisó y corrigió los criterios para usar en la revisión de la remisión, evaluación y colocación de los estudiantes en educación excepcional a/en las clases o programas. Ver la descripción en detalle en la sección *V(D)*, anterior. El Distrito también consideró utilizar los criterios para revisar y analizar la colocación de los estudiantes en otras situaciones, tales como la colocación de los estudiantes ELL.

En el primer semestre del ciclo escolar 2013-14, el Distrito inmortalizó el criterio en el Manual de Procedimientos de Educación Excepcional (ExEd), y llevó a cabo una revisión integral del Manual y de otras políticas de remisión, evaluación y colocación. Los resultados fueron coherentes con los análisis anteriores en lo que se refiere a las políticas de colocación de ExEd que no son el resultado de segregación étnica de los estudiantes. El **Anexo V-34** incluye copias de los criterios revisados del Manual de Procedimientos 2013-2014 Capítulo 5, Categorías de Elegibilidad.

En el Segundo semestre, el distrito revisó las políticas de colocación de los estudiantes ELL y desarrolló un proceso (con la aprobación de ADE) para integrar los salones de clases ELL con los estudiantes que no son ELL en salones de clases “SEI Mixtos”. En el verano de 2014, el Sr. Ignacio Ruiz (Director, del Departamento de Adquisición de Idiomas) trabajó con la Oficina Servicios de Adquisición del Idioma Inglés del Departamento de Educación de Arizona (OELAS) para obtener aprobación para un enfoque alternativo que le permitiera al Distrito integrar las clases ELL con los estudiantes que no son ELL en (“Salones de Clases SEI Mixtos”).

## **2. Revisión de la Política**

El 10 de diciembre, 2013, el Distrito enmendó las políticas A (Misión del Distrito, Visión y Valores) y BG (Gobernanza de la Mesa Directiva y Operaciones) para reflejar sus compromisos actuales a la inclusión y a la no discriminación en

todas las actividades del Distrito. La Política A fue enmendada para incluir el siguiente lenguaje:

*El Distrito está comprometido a incluir y no discriminar en todas las actividades del Distrito. Todo el tiempo, el personal del Distrito deberá trabajar para asegurar que el personal, los padres, estudiantes y miembros del público sean incluidos y bienvenidos a participar en las actividades del Distrito.*

La política BG fue enmendada de la siguiente manera para asegurar que cualquier política nueva o revisada cumplan con la Política:

*Cualquier política nueva o revisada se considerará para asegurar el cumplimiento con la Política A – Misión del Distrito, Visión y Valores.*

El 2 de julio, 2013, el Distrito revisó la política ADF – Competencia Intercultural, para que fuera más inclusiva y no solamente la obligación de un solo departamento, pero del Distrito entero. La Política ADF declara claramente el compromiso del Distrito hacia la educación multicultural:

*“El Distrito Escolar Unificado de Tucson se compromete a crear y fomentar una ecología educativa sistémica que respete la diversidad cultural y la riqueza cultural inherente a las diversas comunidades y culturas de TUSD a las que TUSD sirve.”*

*“En reconocimiento de la competencia intercultural, la Mesa Directiva deberá promover el concepto de multiculturalismo activo y positivo dentro de sus escuelas. ... Todo el personal es responsable de la implementación de la educación multicultural dentro de sus áreas de responsabilidad.”*

El personal del Distrito, junto con la perito en políticas Shakti Belway y el Centro de Asistencia de Equidad WestEd, revisaron y analizaron la Política JICK (anteriormente JICFB). La Política JICK revisada tiene la aprobación de la mesa directiva pendiente, y una copia del borrador de la propuesta se encuentra en el **Anexo VI-5. El Anexo V-54** incluye copias de las políticas revisadas A, BG, y ADF las cuales fueron revisadas en el ciclo escolar 2013-14 como parte de los esfuerzos del Distrito para formar ámbitos de apoyo e inclusivos.

### 3. Desarrollo de Estrategias para Resaltar las Contribuciones de Grupos Diversos

El USP requiere que los directores en cada escuela desarrollen estrategias para resaltar las contribuciones de las comunidades diversas al incluirlas en cosas tipo publicaciones públicas, eventos en el salón de clases, y materiales de la biblioteca. USP § V(E)(3). Al principio del ciclo escolar 2013-14, el Director de la Abolición a la Segregación envió un memorándum a los Superintendentes Auxiliares para distribuir a las escuelas y a los directores, resaltando este requisito. **Ver Anexo V-55** (correo electrónico acerca de las Contribuciones de los Grupos Diversos). El Distrito implementó muchas estrategias para resaltar las contribuciones de los grupos diversos durante el ciclo escolar. Los departamento de Equidad apoyaron a las escuelas en celebrar y reconocer eventos culturales (Celebración del Año Lunar, Mes de Historia de Negros, marcha de Cesar Chávez, etc.), y proporcionando planes de lecciones, capacitaciones para maestros, y presentaciones dentro de las clases relacionadas con prácticas culturalmente sensibles y enfoques para enseñar diversidad. EL Departamento de Bellas Artes también aumentó sus esfuerzos para hacer materiales multiculturales disponibles a los maestros para su uso en el salón de clases dentro del Centro de Materiales Educativos (EMC)<sup>45</sup>. En el ciclo escolar 2013-14, el Departamento de Bellas Artes hizo un esfuerzo concertado para aumentar la visibilidad de EMC a las escuelas y a los maestros, y para animar a las escuelas a tomar ventaja de este recurso como una estrategia para resaltar las contribuciones de los grupos diversos. Finalmente, todas las escuelas han aumentado los esfuerzos para asegurar que los pasillos, los espacios públicos, y las bibliotecas contengan publicaciones y materiales públicos

---

<sup>45</sup> El EMC del Departamento de Bellas Artes proporciona un rango de artefactos culturales profesionales y materiales de bellas artes para los maestros y escuelas para ser utilizados en los salones de clases y en exhibiciones en los pasillos de las escuelas, bibliotecas, y otras áreas públicas. La colección incluye materiales en línea y catálogos de videos, textiles, exhibiciones, impresiones de arte, figuras vestidas, y paneles de biblioteca. Los materiales pueden ser prestados a las escuelas y hay personal del Departamento de Bellas Artes disponible para asistir en el entendimiento y/o la presentación de los materiales a los estudiantes.

que realcen las contribuciones de los grupos diversos, así como es evidente al caminar en cualquier escuela de TUSD. Durante el 2013, varios miembros del personal participaron en supervisar el cumplimiento de las escuelas con este requisito y en recopilar las mejores prácticas para compartir con otras escuelas. En el ciclo escolar 2014-15, el Distrito continuará desarrollando estrategias para resaltar las contribuciones de los grupos diversos.

### III. Informes Obligatorios

La Sección V(F)(1)<sup>46</sup> del USP requiere que el Distrito proporcione los siguientes veintiún juegos de datos como parte de su informe para reflejar el progreso realizado en el área de Calidad de Educación. Las descripciones y análisis de estos datos se describen en detalle a continuación.

**1. Un informe, desglosado por raza, etnicidad y estatus ELL, de todos los estudiantes inscritos en las ALE, por tipo de ALE, maestro, grado escolar, número de estudiantes en la clase o programa, y por escuela.**

Los *Anexos V-15 hasta V-17* incluyen informes, desglosados por raza, etnicidad, y estatus ELL, de todos los estudiantes inscritos en las ALE.

**2. La información contenida en el Anexo E, F y G, para el ciclo escolar del Informe Anual se establece de una manera que**

---

<sup>46</sup> El USP incluye por error, dos secciones tituladas “V(E)” la sección para informar que debería ser V(G) está titulada V(F) en el USP. Las Partes y el Magistrado Especial están consientes de este error y buscaran su corrección para propósitos de informes futuros.

**permita a las partes y al público comparar los datos para el ciclo escolar el informe anual con los datos de referencia en los anexos y los datos de cada año subsiguiente de la actividad de acuerdo con la Orden.**

El **Anexo V-19** incluye Datos AAC Data, comparables con el Anexo “E” del USP. El **Anexo V-20** incluye Datos GATE, comparables con los Anexo “F” del USP. El **Anexo V-21** incluye Datos UHS, comparables con los del Anexo “G” del USP.

### **3. Copias de todas las evaluaciones, análisis y planes desarrollados de conformidad con los requisitos de esta Sección.**

Los siguientes anexos incluyen copias de las evaluaciones, análisis, y planes Desarrollados en conformidad con la Sección V del USP: **Anexo V-2** (Revisión y Evaluación ALE); **Anexo V-3** (Acceso y Plan de Reclutamiento ALE); **Anexo V-12** (Proceso de Admisión a UHS Revisado); **Anexo V-13** (Más Revisiones al Proceso de Admisión de UHS); **Anexo V-26** (Petición de Extensión OELAS); **Anexo V-35** (Revisión y Evaluación de Apoyo a los Estudiantes); **Anexo V-36** (Plan de Prevención de Deserción Escolar y Graduación); **Anexo V-42** (Plan de Capacitación SAIL); **Anexo V-47** (Procesos de Intervención Académica para los Estudiantes Afroamericanos y Latinos que Están Luchando); y **Anexo V-53** (Recomendaciones y Desarrollo AAAATF)

### **4. Copias de todas las políticas y procedimientos enmendadas en conformidad con los requisitos de esta Sección.**

El **Anexo 54** incluye copias de las Políticas A (Misión del Distrito, Visión y Valores), BG (Proceso de la Política de la Mesa Directiva), y ADF (Competencia Intercultural).

**5. Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de responsabilidades para todas las personas contratadas o asignadas a cumplir los requisitos de esta Sección, identificados por nombre, título del trabajo, título del trabajo previo (si es adecuado), otros considerados para el puesto, y acreditaciones.**

Los siguientes anexos incluyen copias de las descripciones de trabajo y detalles para el puesto relevante: **Anexo V-1** (Descripción de Trabajo, Director ALE); **Anexo V-41** (Descripciones de Trabajo y Acreditaciones para el Director MC y el Director CRPI); y **Anexo V-58** (Descripciones de Trabajo y Acreditaciones para los LSC, y para los Coordinadores de Preparación para Colegio/universidad y Carreras).

**7. Las copias de todos los materiales de reclutamiento y mercadotecnia desarrolladas de conformidad con los requisitos de esta Sección en los idiomas principales del Distrito, con una lista o tabla de todas sus ubicaciones en el distrito en las que estos materiales están disponibles.**

El **Anexo V-6** incluye copias de los materiales de reclutamiento y de mercadotecnia ALE. El **Anexo V-46** incluye copias de materiales de reclutamiento y de mercadotecnia CRC. El **Anexo V-49** incluye copias de materiales de reclutamiento y de mercadotecnia para estudiantes Latinos y Afroamericanos. El **Anexo V-50** incluye copias de materiales de reclutamiento y de mercadotecnia para estudiantes Afroamericanos y sus familias.

**7. Copias de los criterios nuevos y/o enmendados de admisión y de exámenes, y formularios de solicitud de inscripción para la Escuela Secundaria University junto con un informe de todos los estudiantes que han solicitado admisión a la Escuela Secundaria University para el ciclo escolar cubierto por el Informe Anual mostrando si es que fueron admitidos y si se inscribieron, desglosados por raza, etnicidad y estatus ELL.**

El **Anexo V-12** contiene una copia del Proceso de Admisión a UHS Revisado, y el **Anexo V-13** contiene información suplementaria acerca de las revisiones al proceso subsecuentes en conformidad con la Orden de la Corte.

**8. Descripciones de los cambios realizados a los programas ALE en conformidad con los requisitos de esta Sección, por tipo de ALE y escuela, si se realizó a nivel escuela, incluyendo, pero sin limitarse a, copias de cualquier instrumento de examen nuevo y/o de identificación y descripciones de dónde y cómo se utilizan esos instrumentos y copias de cualquier política nueva o enmendada y**

**materiales de capacitación en la identificación de ALE, exámenes, colocación y retención.**

**El Anexo V-4** incluye descripciones de los cambios a los ALE en el ciclo escolar 2013-14. No se revisó ninguna política como resultado de los cambios a ALE.

**9. Copias de cualquier proceso de quejas nuevo o enmendado para los estudiantes y/o padres relacionados con el acceso ALE junto con un informe desglosado por raza, etnicidad, estatus ELL, nivel de grado escolar, escuela y programa de todos los estudiantes y/o padres que tienen una queja y el resultado del proceso de quejas.**

**El Anexo V-5** contiene una copia del Proceso de Quejas para los Padres ALE y una Forma para Quejas.

**10. Listas o tablas de cualquier personal certificado que ha recibido certificación (es) adicional de conformidad con los requisitos de esta Sección.**

El *Anexo V-10* incluye información acerca de las certificaciones y endosos GATE y maestros AP.

**11. Copias de comunicaciones relevantes acerca de la extensión OELAS y los resultados de dichas comunicaciones.**

Los *Anexos V-25 hasta V-31* incluyen copias de las comunicaciones relevantes acerca de las extensiones OELAS, y los resultados de dichas comunicaciones.

**12. Un informe enumerando cada programa de lenguaje dual en el Distrito incluyendo la escuela, los grados, y el idioma en el que se ofrece el programa como se indica en los esfuerzos realizados para animar al personal nuevo y certificado con certificaciones de lenguaje dual para enseñar en dichos programas y los resultados de dichos esfuerzos.**

El *Anexo V-33* es un informe de Lenguaje Dual, incluyendo datos relevantes e información.

**13. Copias de los volantes, materiales y otra información que anuncie y sea distribuida para cualquier reunión o evento de difusión celebradas de conformidad con los requisitos de esta Sección.**

Los *Anexos V-6* (ALE), *V-46* (CRC); *V-48* (Estudiantes Latinos y Familias); y *V-51* (Estudiantes Afroamericanos y Familias) contienen copias de volantes y otros materiales de difusión y de mercadotecnia distribuidos en los eventos o reuniones de difusión.

**14. Un informe de todas las enmiendas y revisiones realizadas en la pantalla principal de Sistema de datos y copias de todas las políticas y procedimientos implementados para asegurar que se**

**tome acción cuando un estudiante es automáticamente identificado por el sistema para atención.**

*El Anexo V-38* incluye información pertinente a las enmiendas y revisiones a los sistemas de datos del Distrito relacionados con el piloto para “identificar” WatchPoint.

**15. A disaggregated report on all students retained in grade at the conclusion of the most recent school year.**

*Appendix V-40* includes a disaggregated report related to student retention.

**16. Descripción del programa de orientación para colegios/universidades, incluyendo las escuelas en las que los orientadores de colegio/Universidad han participado y el tipo de apoyo que están proporcionando.**

*El Anexo V-56* (Orientación para Colegios/Universidades MASSD) incluye un resumen de oportunidades de orientación, e información relacionada con los programas de orientación para colegio/universidad de objetivo para los estudiantes Latinos. El *Anexo V-57* (Orientación para Colegios/Universidades AASSD) incluye un resumen de oportunidades de orientación, e información relacionada con los programas de orientación para colegio/universidad de objetivo para los estudiantes Afroamericanos.

**17. Una descripción del proceso para proporcionar intervención académica para los estudiantes Afroamericanos y Latinos que están luchando.**

*El Anexo V-47* incluye descripciones e información relacionadas como el proceso de intervención académica para los estudiantes Afroamericanos y Latinos que están luchando.

**18. Una descripción de los equipos de intervención académica que han sido establecidos, los papeles que tienen en el mejoramiento del éxito académico de los estudiantes y las escuelas en las que están.**

*El Anexo V-52* incluye una descripción e información relacionada con los equipos de intervención académica.

**19. Copias o descripciones de materiales para los eventos trimestrales para familias descritos en esta Sección, incluyendo el lugar en donde se celebran los eventos y el número de personas que asiste a cada evento.**

*El Anexo V-51* contiene información relacionada con los eventos trimestrales, y otros eventos, para los estudiantes Latinos y Afroamericanos y familias.

**20. Para toda la capacitación y desarrollo profesional requerido en esta Sección, información por tipo de capacitación, ubicación en donde se celebra, número de personal que asistió por puesto, presentador(es) , el esquema de la capacitación, y cualquier documento distribuido.**

*Los Anexos V-8* (Desarrollo Profesional ALE); *V-42 y V-43* (Capacitación SAIL); y *V-52* (Capacitación de Personal AASSD y MASSD) incluyen detalles de desarrollo profesional.

**21. Un informe exponiendo el número y porcentaje de estudiantes que reciben educación excepcional (especial) servicios educativos por área de servicio/discapacidad, escuela, grado escolar, tipo de servicio (autónomo, de recursos, inclusión, etc.), estatus ELL status, raza y etnicidad.**

*El Anexo V-34* incluye un informe sobre los servicios de Educación Excepcional.

## DISCIPLINA DE LOS ESTUDIANTES (USP § VI)

### I. Introducción – la Crisis de Desigualdad en la Disciplina

En años recientes, el asunto de desigualdades en la disciplina estudiantil ha sido motivo de noticias nacionales. Mientras tanto, la dependencia excesiva de la disciplina excluyente se asocia con una variedad de resultados negativos incluyendo logros académicos menores, aumento en las tasas de deserción escolar, una expansión del llamado “conducto de la escuela a la prisión” para esos grupos de estudiantes de manera desproporcionada con expulsiones y suspensiones. Aunque la disciplina excesiva ha hecho daño a todos los grupos, las investigaciones en toda la nación confirman que los métodos no justificados a la disciplina hacen daño históricamente a los grupos con desventajas – incluyendo a los estudiantes Afroamericanos e Hispanos – mucho más frecuente que a sus contrapartes. Los investigadores creen que la desproporcionalidad en la disciplina no se puede explicar por las tasas mayores del mal comportamiento o por los retos asociados con la pobreza. Una encuesta nacional de más de 72,000 escuelas K-12 realizado por Departamento Oficina de Derechos Civiles de Educación de EE.UU. muestra brechas profundas entre la manera que los grupos diferentes experimentan la disciplina escolar. La mayor dificultad recae en los hombres Afroamericanos, pero las estadísticas reflejan una carga en todos los grupos minoritarios. En enero 2014, el Departamento de Educación de los EE.UU. emitió una variedad de declaraciones, informes y orientación destacando este problema nacional. Ver, por ejemplo, <http://www2.ed.gov/policy/gen/guid/school-discipline/index.html>

Consistente con la última investigación- basada en evidencia para abordar las desigualdades en la disciplina (y reducir los resultados adversos producidos por el exceso de disciplina excluyente para todos los estudiantes), el USP reconoce que la “administración de la disciplina de los estudiantes puede resultar en discriminación ilegal cuando los estudiantes son impactados sin proporción o tratados de manera diferente por virtud de su raza o etnicidad” y “que el uso punitivo de sanciones disciplinarias serias para ofensas de bajo nivel crea la posibilidad de resultados educativos negativos y de largo plazo para los estudiantes afectados.” USP § VI(A)(1) A partir de entonces ordena al Distrito a considerar su políticas de comportamiento de los estudiantes y sus prácticas de disciplina “como parte de la meta general del Distrito de crear un ámbito inclusivo y de apoyo en las escuelas del Distrito” al asegurar “que los estudiantes permanezcan tan seguido como sea practico en el salón de clases en dónde se realiza el aprendizaje.” USP § VI(A)(2)

En su publicación de “Principios Rectores” de enero 2014, el Departamento de Educación de los Estados Unidos animó a los distritos escolares a volver a visitar sus protocolos para la disciplina de los estudiantes con tres prioridades en mente:

- (1) Crear ámbitos positivos y enfocar en la prevención;**
- (2) Desarrollar expectativas y consecuencias claras, adecuadas y constantes para abordar los comportamientos disruptivos de los estudiantes; y**
- (3) Asegurar imparcialidad, equidad, y mejoramiento continuo.**

**Ver Anexo VI-1**, también disponible en:

<http://www2.ed.gov/policy/gen/guid/school-discipline/guiding-principles.pdf>. EN este informe y materiales de guía, el Departamento de Educación describió la manera que las escuelas pueden cumplir con sus obligaciones dentro de la ley federal para administrar la disciplina estudiantil de manera equitativa y sin apoyo excesivo en la disciplina excluyente. TUSD se enorgullece de estar en la vanguardia de ese trabajo. Para enero de 2014, el Distrito ya estaba avanzado en el desarrollo e implementación de muchas de las estrategias descritas en la carta de guía, la cual reflejaba el mismo análisis de las “mejores prácticas” que se subrayan en la Sección VI del USP.

## **II. Implementación y Actividades de Cumplimiento en el ciclo escolar 2013-14**

En el ciclo escolar 2013-14, de conformidad con el USP §§VI(A-G), el Distrito emprendió actividades de implementación y cumplimiento en el área de la disciplina de los estudiantes. Los datos preliminares reflejan mejoras en la reducción de las desigualdades. Las iniciativas principales para 2013-14 en el área de la disciplina estudiantil incluyeron:

- A) Continuando fortaleciendo la implementación de las Prácticas Restaurativas y la Intervención y Apoyos de Comportamiento Positivo;
- B) Revisión y Corrección de las políticas de, incluyendo las Pautas y Responsabilidades para los Derechos de los Estudiantes (GSRR) manual y protecciones del proceso debido;
- C) Contratar o Designar personal para implementar las Prácticas Restaurativas, PBIS, y otras estrategias (y supervisar y evaluar lo mismo);

- D) Participando a las familias y a la comunidad como socios;
- E) Proporcionar desarrollo profesional acerca de las Prácticas Restaurativas, PBIS, el GSRR y otras estrategias;
- F) Supervisar y evaluar el progreso y datos del Distrito; y
- G) Colectar e informar datos como lo requiere el USP

Lo siguiente, resalta el trabajo de TSUD en estas áreas durante el ciclo escolar 2013-14.

**A. Prácticas Restaurativas e Intervenciones y Apoyos Positivos de Comportamiento (PBIS)**

El USP requiere que el Distrito “continúe y fortalezca” dos enfoques críticos al manejo del salón de clases y al comportamiento de los estudiantes: “Prácticas Restaurativas” e intervenciones y Apoyos Positivos de Comportamiento (“PBIS”). El Distrito ha utilizado estas estrategias para manejar el comportamiento de los estudiantes en varios niveles durante varios años. *USP §(VI)(B)(1)*

“Prácticas Restaurativas” es un enfoque de tipo conciliatorio a la mala conducta del estudiante y/o conflicto que acompaña la educación al movimiento de la “justicia restaurativa” en casos criminales. El enfoque busca desarrollar buenas relaciones y restaurar un sentido de comunidad. Las prácticas restaurativas se enfocan en reparar el daño causado por el comportamiento ofensivo, mientras que se mantiene responsable al ofensor por sus acciones. Proporciona una oportunidad a las partes afectadas (victima, ofensor, y comunidad) para identificar y abordar sus necesidades como resultado de la ofensa, y enmendar o encontrar una resolución. La esperanza es que rodeará a las partes afectadas con una comunidad de cariño, en la cual todos comparten en la resolución del problema. Las Prácticas Restaurativas proporcionan un enfoque proactivo para crear una comunidad basada en colaboración, entendimiento mutuo, y respeto recíproco. Este proceso hace a los estudiantes responsables de sus actos y ayuda a crear un ámbito escolar de cariño. Se le presta atención a la victima y al agresor, ya sean estudiantes o personal. Las Prácticas Restaurativas les permiten a los agresores una oportunidad de volver a ser parte de la comunidad escolar después de enmendar.

Las Intervenciones y Apoyos Positivos de Comportamiento (“PBIS”) es una estructura basada en evidencia, proactiva, impulsado por datos que incluyen un rango de intervenciones por niveles diseñadas para prevenir comportamiento

problema mientras que simultáneamente se enseñan comportamientos socialmente adecuados. El enfoque de PBIS es crear y mantener ámbitos escolares para todos los estudiantes pen el cual el comportamiento adecuado es apoyado y el comportamiento problema es desviado. Esta cultura es creada al:

- Definir y enseñar la expectativa de comportamiento
- Supervisar y reconocer el comportamiento adecuado
- Proporcionar consecuencias correctivas y adecuadas por errores de comportamiento
- Proporcionar apoyos de comportamiento adecuado y/o servicios a los estudiantes
- Utilizar un sistema de administración basado en equipo para supervisar el programa PBIS
- Utilizando datos de remisión para resolver problemas

Para mejorar las Prácticas Restaurativas y de PBIS, el Distrito ha designado personal, proporcionado desarrollo profesional, y revisar las políticas, prácticas y el manual de los estudiantes para alinear con estas estrategias.

Todas las escuelas están asignadas un Coordinador (LSC), cada uno trabaja como Coordinador de Prácticas Restaurativas y Positivas (“RPPSC”). Los RPPSC son responsables de asistir a los maestros y al personal: (a) efectivamente comunicar las reglas escolares; (b) reforzar el comportamiento adecuado de los estudiantes; y (c) utilizar el manejo constructivo del salón de clases, intervenciones y apoyos de comportamiento positivo, y estrategias prácticas restaurativas.

## **B. Revisar las Políticas de Disciplina, incluyendo las Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes (GSRR)**

### **1. Revisiones GSRR**

El USP requiere que el Distrito “evalúe y revise” el GSRR: para limitar la disciplina excluyente; para requerir consecuencias no discriminatorias, consecuencias justas, adecuadas a la edad; para proporcionar oportunidades para los estudiantes para aprender de su comportamiento y continuar participando en la comunidad escolar; y prohibir a los oficiales del orden público y/o a los oficiales de seguridad escolar involucrarse en la disciplina de nivel bajo. *USP §VI(B)(2)(a)*.

Aunque ciertas políticas del Distrito establecen la estructura de procedimiento para ser aplicada para las suspensiones y expulsiones, la mayor parte de la política disciplinaria del Distrito se encuentra en el manual de los

estudiantes, “Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes” (“GSRR”). El GSRR categoriza varios tipos de mala conducta, le asigna un nivel a cada una, y proporciona un rango de opciones de disciplina que pueden ser permitidas para la mala conducta de los estudiantes en cada nivel particular. El GSRR también asigna las categorías de mala conducta a aquellas requeridas por el Estado de Arizona para propósitos de informes.

Después que el USP fue adoptado, el Distrito se comprometió a otra examinación de principio a fin del GSRR para alinear el lenguaje al lenguaje y al espíritu de la Orden. La evaluación se enfocó principalmente en los siguientes objetivos: (1) limitar las consecuencias excluyentes a los casos en los que la mala conducta del estudiante es continua y escalada, y el Distrito ya ha intentado y documentado los tipos de intervenciones utilizadas en PBIS y/o las Prácticas Restaurativas, como sea adecuado; (2) requerir la administración de consecuencias de manera no discriminatoria, justa, adecuada a la edad, y de manera proporcionada; (3) requerir que las consecuencias se emparejen con guía de apoyo significativas (es decir, retroalimentación constructiva, re-enseñanza) para ofrecer a los estudiantes una oportunidad de aprender de su comportamiento y continuar la participación en la comunidad escolar; y (4) asegurar que los oficiales del orden público (incluyendo a los Oficiales de Recursos Escolares, y el personal de seguridad escolar) no se involucren en la disciplina estudiantil de nivel bajo. *Ver USP §VI(B)(2)(a).*

EL Distrito designó al Sr. Jim Fish, Director Ejecutivo del Departamento de Equidad Estudiantil e Intervención así como lo requiere el USP “Coordinador de Prácticas Restaurativas y Positivas” (RPPC). En esa capacidad, el Sr. Fish administró y facilitó la revisión de GSRR y el proceso de revisión. El Distrito formó un comité de revisión incluyendo a miembros de la comunidad, administradores, y personal a nivel de Distrito de una variedad de departamentos incluyendo pero sin limitarse a Educación Excepcional y Guías y Asesoría. El comité hizo bastantes revisiones al documento: minimizando la disciplina excluyente, reiterando el compromiso a las Intervenciones y Apoyos Positivos del Comportamiento (PBIS) y las Prácticas Restaurativas (RP), ay reconsideración del Proceso Debido para los Estudiantes ExEd.

En mayo y junio de 2013, el Distrito finalizó su evaluación y revisión interna del GSRR. En vez de confiarse solamente n un consultor, el Distrito contactó a cuatro diferentes peritos: Sr. Robert Spicer, Escuelas Públicas de Chicago (un consultor con experiencia en la implementación de las Prácticas Restaurativas), Srta. Shakti Belway – que también asistió con la revisión de las políticas del proceso debido (Proyecto de Derechos Civiles de UCLA; Una Voz; y actuando como consultor

independiente en el mejoramiento de los sistemas que sirven a los niños, incluyendo el liderazgo de un esfuerzo de varios niveles para mejorar la disciplina en el distrito escolar para reflejar las mejores prácticas), Dra. Laura K. Bosworth (Universidad de Arizona, Experta PBIS), y Dr. Adam Voight (Centro de Asistencia en Equidad/WestEd, con experiencia en investigación/implementación prácticas positivas restaurativas). La evaluación y revisión incluía revisiones por escrito del GSRR para asegurar alineamiento, conversaciones telefónicas individuales, y una llamada en conferencia el 21 de junio 2013, con todos los consultores para finalizar las revisiones.

El 21 de junio, 2013, el Distrito proporcionó a las Partes y al Magistrado Especial, el primer borrador del GSRR revisado para su revisión y comentarios. Después de recibir la retroalimentación e incorporar los cambios adecuados, el personal presentó una versión final a la Mesa Directiva para su aprobación el 23 de julio, 2013. La Mesa Directiva aprobó la versión final. Posteriormente, el Magistrado especial y los Demandantes solicitaron cambios sustanciales para clarificar y alinear al GSRR con el USP.

Dichos cambios requerían la aprobación de la Mesa Directiva y, en el espíritu de buena fe y colaboración, el Distrito revisó el GSRR y presentó la versión final a la Mesa Directiva para su adopción el 13 de agosto, 2013. Los puntos principales involucraban el nivel de clasificación de ciertas infracciones y definir las circunstancias bajo las cuales el Distrito podría involucrar a los oficiales del orden público en la mala conducta de los estudiantes. Basado en estas discusiones adicionales e intentos para colaborar, el personal una vez más revisó el GSRR, pero la Mesa Directiva rechazó las revisiones nuevas en su reunión del 27 de agosto, 2013. Esto significó que el Distrito finalizaría y distribuiría la versión anteriormente aprobada (de Agosto 13, 2013), como estaba escrita.

El personal aprobó el GSRR al Departamento de Adquisición de Idiomas para su traducción al español el 28 de agosto, 2013. En septiembre 2013, los demandantes Fisher entablaron una objeción formal al GSRR solicitando un Reporte y una Recomendación del Magistrado Especial a la Corte. El 20 de septiembre, 2013, el Magistrado especial presentó un Informe y una Recomendación a la Corte recomendando que la Corte no tomara acción sobre la objeción de los demandantes Fisher. La Corte no tomó acción. El personal presentó las versiones en inglés y español a la Imprenta de TUSD para imprimir, a principios de octubre 2013. **Anexo VI-2** (GSRR 2013-14)

Estableciendo parámetros en el GSRR, como todos los aspectos de la disciplina de los estudiantes, involucran intereses y opiniones competentes. Las

consecuencias Excluyentes, en particular, deben ser administradas de manera que la necesidad de todos los estudiantes de un ámbito de aprendizaje pacífico y seguro esté equilibrado contra la necesidad para evitar el apoyo en exceso en excluir a los estudiantes con mal comportamiento. En consecuencia, en la primavera de 2014, EL Sr. Fish una vez formó un comité para evaluar los éxitos y fallas de las revisiones del año anterior. Las recomendaciones del comité fueron incluidas en el GSRR y enviadas a la Mesa Directiva para su adopción para poder asegurar que el GSRR estuviera disponible para los padres para el 31 de julio, 2014, el primer día del ciclo escolar 2014-15. El GSRR de 2014-15 fue adoptado por la Mesa Directiva el 10 de junio, 2014, y fue traducido a los idiomas principales (la traducción al vietnamita todavía está pendiente). **Anexo VI-3** (GSRR 2014-15). Las revisiones se han presentado a los Demandantes y al Magistrado Especial para su revisión y comentarios y las partes están trabajando de manera colaborativa para resolver cualquier asunto pendiente.

## 2. Revisiones a las Políticas

El USP requiere que el Distrito consulte “con peritos relevantes para evaluar y revisar, a medida que sea adecuado, sus protecciones del debido proceso para la disciplina estudiantil.” *USP §VI(B)(2)(b)*. Durante el ciclo escolar 2013-14, TUSD continuó su consulta con peritos relacionados con los requisitos del procedimiento del debido proceso de sus políticas de disciplina. Específicamente, la Política JK y sus reglamentos acompañantes establecen los pasos de procedimiento que el personal del Distrito debe seguir para proseguir la disciplina excluyente. Este conjunto de reglamentos incluyen: el proceso debido, procedimiento para apelaciones, limitaciones en el número de días para asegurar que los estudiantes no sean retirados del ámbito educativo sin necesidad por periodos de tiempo extendidos, y protecciones para asegurar que la información y la evidencia sean presentadas a un investigador de hechos neutro. La Política JICK aborda el hostigamiento y el acoso de los estudiantes.

TUSD contrató al Dr. Lenay Dunn con el Centro de Equidad Regional IX en WestEd, y a la Srta. Shakti Belway con el Proyecto de Derechos Civiles de UCLA para revisar y comentar acerca de las políticas de disciplina. Además, el Distrito compartió posibles revisiones a las políticas con el Magistrado Especial y los Demandantes, recibió retroalimentación, y analizó la retroalimentación como parte de su evaluación a la política. Aunque la política JK de disciplina del Distrito proporcionada requería de debido proceso, se han trazado algunas revisiones para aclarar el proceso de disciplina. Además, los borradores están listos para ser considerados por la Mesa Directiva y programados para su voto el 14 de octubre, 2014. **Anexo VI-4** (Borrador a la Mesa Directiva de la Política JK y sus Reglamentos acompañantes); **Anexo VI-5** (Borrador a la Mesa Directiva de la Política JICK y sus Reglamentos acompañantes).

### C. Contratar/Designar Personal Adecuado

El USP requiere que el Distrito contrate o designe a un empleado que sirva como Coordinador de Prácticas Positivas Restaurativas (RPPC). El RPPC es responsable de trabajar con las escuelas para asistir en la implementación continua de las Prácticas Restaurativas y PBIS. *USP §VI(C)(1)*. El 1 de abril, 2013, el Distrito designó al Sr. James Fish, El Director Ejecutivo de equidad e Intervención, como el Coordinador de Prácticas Restaurativas Positivas del Distrito (RPPC). Un poco después, el Sr. Fish contrató a Brian Lambert como Coordinador de Apoyos Académicos y de Comportamiento (ABSC), así como lo requería el USP. Como resultado de la renuncia del Sr. Fish y la asignación del Sr. Lambert como Director de la escuela Hollinger K-8, el Distrito ahora está en el proceso de contratar a un

Director Principal de Cumplimiento a la Abolición a la Segregación y de Equidad Estudiantil quien supervisará a los cuatro Directores de Servicios a los Estudiantes (quienes han sido designados como como los ABSC para el ciclo escolar 2014-15). Esta persona asumirá toda responsabilidad del Coordinador de Apoyos Académicos y de Comportamiento. El Distrito está comprometido a asegurar que las responsabilidades de RPPC estén asignadas a uno o más personas aun durante los tiempos de transición tales como los que pasamos actualmente (el Sr. Eugene Butler está actualmente designado como RPPC).

El Distrito también deberá contratar o designar empleados en cada escuela para que sirvan como Coordinadores de Prácticas Restaurativas Positivas (RPPS). Los RPPS son responsables de asistir al personal de instrucción guiándolos en la comunicación eficaz de las reglas escolares, reforzando el comportamiento adecuado de los estudiantes, y utilizando estrategias de manejo constructivo del salón de clases y de comportamiento positivo. Los RPPSC también son responsables de asegurar que estas estrategias de manejo de comportamiento estén accesibles en su idioma a los estudiantes y a las familias, y en desarrollo de planes de corrección para sus escuelas asignadas en conjunto con el RPPC, a medida que sea necesario. *USP §VI(C)(2)*.

El Distrito ha asignado a Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje (LSC) a cada escuela y ha designado “Coordinadores Escolares de Prácticas Restaurativas Positivas” LSC así como lo requiere el USP (RPPSC) para las escuelas a las que han sido asignados. Los LSC son Educadores a Nivel Maestría que tienen la tarea de “apoyar a los líderes escolares en la implementación de una cultura y ámbito escolar restaurativo y en defensa de los estudiantes, componentes de del Plan Unitario de TUSD” e “identificar problemas y proporcionar estructuras de resolución de problemas rápido, asegurando el uso de prácticas restaurativas, abogacía, equidad y acceso para todos los estudiantes con un enfoque particular en las poblaciones desatendidas.” **Anexo VI-6** (Descripción de trabajo LSC). Los LSC trabajaron con sus escuelas para capacitar al personal en RP y en PBIS y llevaron a cabo reuniones de equipo de disciplina escolar cada semana para asistir a la escuela en el uso de datos para auto supervisar sus prácticas de disciplina.

El USP requiere que el Distrito contrate o designe a entrenadores para asistir al personal en la implementación de las Prácticas Restaurativas y PBIS. *USP §VI(E)(2)*. El 24 de junio, 2013, el Distrito designó a Holly Colonna (Directora, Orientación y Asesoramiento) y a Karen Ward (Encargada del Programa, Orientación y Asesoramiento) como entrenadoras de las Prácticas Restaurativas y PBIS para el ciclo escolar 2013-14. En 2013-14, los LSC (RPPSC) estaban bajo el

Departamento de Orientación y Asesoramiento. En sus puestos, la Srta. Colonna y la Srta. Ward desarrollaron y facilitaron capacitaciones de Prácticas Restaurativas y PBIS para los RPPSC en un modelo capacitando al entrenador. Los RPPSC después proporcionaron capacitación y apoyo al personal en sus escuelas asignadas para asistir al personal escolar en la implementación de estas prácticas.

#### **D. Participación de Padres y la Comunidad**

El USP requiere que el Distrito haga disponibles y accesibles las Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes (GSRR) a los padres a través de su distribución, y en varias ubicaciones y en línea (incluyendo la traducción oportuna de documentos y programas informativos). *USP §VI(D)(1)*. El USP también requiere que el Distrito desarrolle y ponga a disposición programas informativos para los padres y estudiantes, relacionados con su papel y responsabilidad como se describe en el GSRR. *USP §VI(D)(2)*.

La distribución de las Pautas para los derechos y Responsabilidades de los Estudiantes (GSRR) se retrasó cuando el Distrito buscó la colaboración con el Magistrado Especial y los Demandantes. Las partes se pasaron varios meses alineando, revisando, y volviendo a alinear el GSRR para igualarlo con las provisiones del USP y al espíritu del USP, al mismo tiempo que proporcionando salvaguardas para la seguridad escolar y flexibilidad para los administradores. Generalmente, el Distrito distribuye el GSRR a los estudiantes y a los padres al inscribirse. Debido a que la inscripción de los estudiantes ya había pasado hacía mucho para cuando se imprimió el GSRR y estuvo disponible para su distribución, el GSRR fue entregado a las escuelas durante la vacación de otoño, la primer semana de octubre de 2013, y distribuido a los estudiantes para que lo llevaran a sus padres la primer semana del segundo trimestre.

El USP requiere que además de distribuir copias del GSRR a los estudiantes y a sus familias, que el Distrito desarrolle y entregue un programa informativo que pueda asistir a los estudiantes en el entendimiento del GSRR, PBIS y las Prácticas Restaurativas. *USP §VI(D)*. Para cumplir con esta obligación, el Distrito desarrolló dos presentaciones visuales de “PowerPoint”, una para una presentación a los estudiantes, otra para una presentación a los padres. Las escuelas tuvieron asambleas para repasar con los estudiantes PBIS, Prácticas Restaurativas, y el GSRR. Los LSC ajustaron estas presentaciones de “PowerPoint” para que fueran adecuadas a la edad. La presentación a los padres incluyó la presentación de los estudiantes junto con dos temas adicionales. La meta de la presentación a los padres fue informar a los padres lo que habían visto sus hijos y para agregar información

adicional acerca del proceso debido, apelaciones y como resolver dudas. Esta presentación en “PowerPoint” cubrió los siguientes temas:

- Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo – cuáles son y cómo se ven en nuestra escuela
- Prácticas Restaurativas – creyendo en las personas especialmente cuando tomas malas decisiones
- Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes – cuándo aplican y cómo leer y entender las infracciones y los niveles de consecuencias
- Proceso Debido y Apelaciones – equidad y comunicación con los padres
- Resolviendo dudas – qué pasos se deben dar para registrar quejas y resolver dudas

**Anexo VI-7** (Presentaciones GSRR a los Padres y Estudiantes).

El departamento de liderazgo del Distrito ordenó a los directores a sostener dos reuniones con los padres –una cada semestre—para presentar esta información. El Distrito proporcionó intérpretes para ayudar a las familias con dominio limitado del inglés, y los LSC documentaron las fechas en las cuales se sostuvieron estas reuniones. **Anexo VI-8** (documentación LSC).

Los Directores de Equidad Estudiantil (MASS, APASS, NASS, AASS) sostuvieron reuniones con los padres por todo el distrito por lo menos cada trimestre para hablar de una variedad de asuntos relevantes a su población. En estas reuniones, los miembros del personal informaron a los padres del papel del departamento de servicio de apoyo para el apoyo a los estudiantes, incluyendo abogacía para los estudiantes que enfrentan una acción disciplinaria. Estos departamentos proporcionaron abogacía durante las audiencias de suspensión también.

Además, por orden del USP, el Distrito tradujo el GSRR al Árabe, Chino, Nepalés, y Español. Estas traducciones están disponibles en el sitio de internet de TUSD. La versión en español está impresa junto con la versión en Inglés y está disponible de forma impresa en las escuelas y fue distribuida a los estudiantes para que se llevaran a casa. Las otras traducciones se encuentran disponibles de forma impresa solamente cuando se requiere en el sitio en donde el personal puede imprimir la traducción que se encuentra en línea. Como resultado del retraso en los servicios de traducción, la traducción del GSRR al vietnamita todavía se encuentra

en progreso pero estará disponible para el ciclo escolar 2014-15. Para asegurar un mejor entendimiento y acceso a los padres, el 9 de diciembre, 2013 el Departamento de Servicios a los Estudiantes Americanos Asiáticos del Pacífico (que también apoya a todos los estudiantes refugiados) sostuvo una reunión de disciplina para los padres, interpretada en los siguientes idiomas: Nepalés, Suajili, Somalí, y Árabe.

Finalmente, en un esfuerzo adicional para participar con la comunidad acerca de los asuntos de disciplina, dos representantes a nivel Dirección de TUSD trabajan en una fuerza especial de toda la comunidad (Fuerza Especial Juzgado, Escuela y Cumplimiento de la Ley). Este esfuerzo de toda la comunidad para reducir el número de jóvenes remitidos al sistema de cortes fue específicamente diseñado para ayudar a las escuelas en la reducción de llamadas a los oficiales del cumplimiento de la ley. Dani Tarry, Coordinadora de Participación Familiar, y Jeff Coleman, Director de Seguridad Escolar, asistieron de parte del Distrito. La fuerza especial trabajó en el desarrollo de pautas para los oficiales escolares acerca de cuándo se requiere llamar a los oficiales del cumplimiento de la ley y cuándo los oficiales escolares deben evitar llamar a los oficiales del cumplimiento de la ley, en vez manejar el asunto de manera interna.

## **E. Desarrollo Profesional**

### **1. Capacitación RPPSC**

El USP requiere que el Distrito se “asegure que todas las escuelas proporcionen la capacitación necesaria y contrate los RPPSC requeridos” y que los RPPSC (LSC) reciban la capacitación relevante. *USP §VI(E)(1)*. El 31 de julio, 2013, todos los Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje (LCS) asistieron a un día completo de una sesión de capacitación que incluía el GSRR, PBIS, y Prácticas Restaurativas. **Anexo VI-9** (Presentación Visual LSC). Karen Ward, una asesora a nivel Maestro con experiencia en PBIS y en Prácticas Restaurativas, llevó a cabo esta capacitación. La Srta. Ward es una “Entrenadora de Entrenadores” en PBIS y ha presentado ampliamente por todo el país y ha evaluado a otros distritos en su implementación de PBIS. El departamento de asesoría del Distrito encuestó a todos los LSC para determinar las necesidades de capacitación del grupo. Algunos LSC habían recibido capacitación previa y se sentían muy cómodos en el manejo de la implementación del PBIS en sus escuelas; otros tenían menos experiencia y necesitaban ayuda adicional. Como resultado, las sesiones de capacitación fueron diferenciadas basadas en el nivel de habilidad de los LSC, experiencia, y experiencia con PBIS. Los LSC pudieron seleccionar la sesión de capacitación que ellos sentían que cumplía con sus necesidades.

La clase de principiantes, que se llevó a cabo el 16 de septiembre, 2013, cubrió las siguientes expectativas: crear un equipo de planeación e implementación en cada escuela; desarrollando de tres a cinco procedimientos/expectativas de toda la escuela, desarrollar una matriz de expectativas de comportamiento; y llevar a cabo capacitaciones/orientaciones para el personal. El personal ofreció esta capacitación otra vez en octubre de 2013. **Anexo VI-10** (Horario Capacitación PBIS). El 20 de septiembre, 2013, todos los LSC asistieron a una sesión de seguimiento para discutir el nivel de implementación de PBIS en sus escuelas y el apoyo continuo para el PBIS. **Anexo VI-11** (Capacitación 1 PBIS) Un nivel de clase con experiencia, que se llevó a cabo el 15 de octubre, 2013 y otra vez el 13 de diciembre, 2013, cubrieron las siguientes expectativas: diseñar un proceso para enseñar las expectativas de comportamiento a todos los estudiantes; enseñar las expectativas de comportamiento basadas en la matriz creada en la primera clase; y desarrollar un plan para reconocer los comportamientos adecuados. **Anexo VI-12** (Capacitación PBIS). Otra clase avanzada para los LSC, que se llevó a cabo el 13 de enero, 2014, cubrió el proceso para diseñar un sistema de consecuencias para reducir el comportamiento no adecuado para enseñar en vez de castigar con respecto a la política de disciplina de TUSD, y las leyes estatales y federales. **Anexo VI-13**.

## 2. Capacitación para Administradores y Personal Certificado

De conformidad con el USP, el Distrito deberá “contratar o designar entrenadores para asistir a todos los administradores y personal certificado para implementar Prácticas Restaurativas, PBIS y los estándares establecidos en el GSRR revisado. Las capacitaciones deberán llevarse a cabo antes del comienzo del ciclo escolar 2013-2014.” Como ya se mencionó anteriormente, la versión final del GSRR no se acordó hasta el 27 de agosto, 2013. Es por eso que, no fue posible desarrollar y proporcionar capacitación hasta pasada esa fecha. Durante el mes de septiembre, el personal del Distrito finalizó la capacitación para disciplina y organizó la primera capacitación (para los administradores) durante la primera reunión de administradores en octubre.

En la Academia de Liderazgo en la Instrucción (ILA) el 3 de octubre, 2013, los administradores de las escuelas recibieron capacitación acerca de GSRR, PBIS y las Prácticas Restaurativas. Brian Lambert, el Coordinador de Apoyos Académicos y de Comportamiento, junto con Jim Fish (RPPC) y Charlotte Brown (Enlace de Cumplimiento), condujeron la capacitación. Esta presentación de 45 minutos se enfocó en el compromiso del Distrito al PBIS y Prácticas Restaurativas, los cambios al GSRR para el ciclo escolar 2013-14, y los ejercicios de los equipos para evaluar varias hipótesis factibles posibles y utilizar al GSRR en situaciones simuladas. **Anexo VI-14** (Agenda ILA, y volantes). Este compromiso y los cambios al GSRR fueron reiterados aún más y aclarados por el Superintendente Sánchez en la reunión administrativa del 5 de diciembre, 2013. **Id.** Además, los administradores recibieron una copia de la Presentación Visual utilizada en la capacitación LSC del 31 de julio 2013 para informarles de las responsabilidades LSC para el ciclo escolar 2013-14 relacionada con el papel de los LSC específicamente acerca del USP. **Anexo VI-9** (Presentación visual LSC Training PowerPoint)

Durante el ciclo escolar 2013-14, los LSC llevaron a cabo capacitación para el personal de la escuela (maestros, auxiliar docentes, y personal de apoyo) en PBIS y las Prácticas Restaurativas. Como parte de esa capacitación, los LSC ayudaron al personal escolar a desarrollar la matriz PBIS de cada escuela. Después de completar la matriz en la capacitación, los LSC se reportaron de regreso con Guía y Asesoría.

## 3. Comunicando las Funciones y Responsabilidades

El USP también requiere que el Distrito comunique a los administradores y a los maestros sus funciones y responsabilidades en la creación y apoyo de ámbitos positivos en el salón de clases y en las escuelas. *USP §§VI(E)(3, 5)*. Además de los

eventos de “entrenando al entrenador” mencionados anteriormente (en los cuales se les pidió a los directores que pasaran la información a su personal), el Departamento de Equidad mandó por correo electrónico un bosquejo de la funciones y responsabilidades para los administradores, y para los maestros, al liderazgo de primaria y secundaria. A su vez, la comunicación era para compartirse con los maestros para que estuvieran enterados de sus funciones en la creación y el apoyo de los ámbitos de los salones de clases. El liderazgo de primaria publicó las funciones y responsabilidades en su Comunicado de los viernes el 20 de septiembre, 2013. **Anexo VI – 15** (Comunicado de Primaria). El Liderazgo de Secundaria publicó el documento en su boletín informativo “El Express” el viernes 13 de septiembre, 2013. **Ver Anexo VI-16**, (Correo electrónico de funciones); **Anexo VI-17** (Liderazgo de Secundaria, “The Express”).

El USP ordena acción correctiva si un maestro individual falla en adherirse a las políticas y prácticas de disciplina del Distrito, participa en la discriminación de dichas prácticas, y/o administra disciplina estudiantil de manera racialmente o étnicamente dispareja. *USP §VI(E)(4)*. El liderazgo académico ha avisado a los directores que, basándose en caso por caso y cuando los hechos lo ameriten, deben tomar acción correctiva si un maestro participa en prácticas discriminatorias o falla en adherirse a las políticas o prácticas de disciplina.

El USP ordena al Distrito a proporcionar a todo el personal administrativo y certificado una capacitación en la manera de crear ámbitos de apoyo e inclusivos. *USP §VI(V)(E)(5)(a)*. Durante el ciclo escolar 2013-14, el Director en turno del Distrito de Pedagogía e Instrucción Relevante (junto con el Departamento de Equidad e Intervención, y el Departamento de Enseñanza y Aprendizaje), desarrollaron la iniciativa de “Aprendizaje de Apoyo e Inclusivo” (SAIL) relacionando a los dos apoyos académico y de comportamiento. La misión de esta iniciativa es de la siguiente manera:

*“Cada miembro de la comunidad de TUSD tiene la responsabilidad de crear ámbitos de aprendizaje equitativos con énfasis en los recursos culturales, la formación y las fortalezas individuales de los estudiantes.*

*Cada estudiante es respetado, incluido y valorado en una cultura de altas expectativas para el comportamiento y el aprendizaje.”*

El equipo interdepartamental y un consultor externo del Grupo Danielson<sup>47</sup>, desarrollaron el contenido de las capacitaciones para SAIL para hacer hincapié en la responsabilidad profesional de crear ámbitos de aprendizaje de apoyo e inclusivos y para enfocarse en los enfoques basados en el aprendizaje que hacen énfasis de los recursos culturales, formación y capacidades individuales. El equipo alineó la capacitación con la Evaluación a los maestros, y la capacitación sirvió como la introducción a los fundamentos de los ámbitos de aprendizaje de apoyo e inclusivos.

El personal presentó la capacitación SAIL a los Equipos de Liderazgo de Instrucción y Liderazgo de Negocios en marzo del 2014. Después, durante el mes abril del 2014, el personal llevó a cabo capacitaciones para el personal del Departamento de Equidad Estudiantil e Intervención, LSC, Orientadores de Maestros, Directores y Directores Asistentes.

La capacitación SAIL se basó en el marco de trabajo Danielson<sup>48</sup> como una herramienta para reflejar en los pasos de la práctica y desarrollo para crear ámbitos de aprendizaje de apoyo e inclusivos. La capacitación incluyó un componente para analizar los datos de disciplina, la importancia de evaluar varios tipos de desigualdades en la disciplina (especialmente raza/etnicidad/género), y las maneras de interpretar los datos. *Ver USP §VI(F), Supervisión.* La capacitación también se enfocó en las estrategias de manejo del salón de clases y de los estudiantes, la importancia de la comunicación eficaz con los estudiantes y las familias, y la creación de ámbitos en el salón de clases inclusivos creados con respeto y armonía. Estas estrategias del salón de clases son cruciales en la creación de ámbitos inclusivos y de apoyo los cuales, como los reconoce el UPS, son el centro para la meta de asegurar que los “estudiantes de TSUD no estén sujetos a prácticas de disciplina discriminatorias basadas en su raza, etnicidad, o estatus ELL.” *Ver USP §VI(E)(5). Anexo VI-18 (Capacitación SAIL).*

---

<sup>47</sup> EL Grupo Danielson busca avanzar el entendimiento y la aplicación de los conceptos de Charlotte Danielson en la comunidad educativa, conectarlos a otras áreas de conocimientos, y mejorar las prácticas profesionales de los educadores para así tener un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Durante los ciclos escolares 2012-13 y 2013-14, el Distrito trabajó directamente con el Grupo Danielson para mejorar los sistemas de evaluación a los maestros y las estrategias para mejorar la instrucción.

<sup>48</sup> El Marco de Danielson para Enseñar es un conjunto de componentes de instrucción basados en la investigación, alineados a los estándares INTASC, y basado en una visión constructivista de aprendizaje y enseñanza. La actividad compleja de enseñar se divide en 22 componentes (y 76 elementos menores) agrupados en cuatro dominios de responsabilidad de la enseñanza: Planeación y Preparación; Ámbito del Salón de Clases; Instrucción; y Responsabilidades Profesionales.

## **F. Supervisión**

### **1. Sistema para Informar**

El USP requiere que el Distrito identifique cualquier cambio en los datos del sistema de informes necesarios para cumplir con los requisitos de informar y evaluar. *USP §VI(F)(1)*. Para asegurar los informes en las Prácticas Restaurativas, PBIS, y otros elementos de la implementación del GSRR, el Distrito expandió el uso del Sistema “Grant Tracker” (utilizado para supervisar las actividades relacionadas con las subvenciones al igualar las actividades del personal y/o estudiantes con escuelas específicas). Además, el Distrito continuó utilizando el sistema Mojave para documentar las acciones disciplinarias en las escuelas. Es importante mencionar que los maestros solamente hacen remisiones de los estudiantes a los administradores, pero solamente los administradores imponen la disciplina. El sistema Mojave permite a los miembros del personal meter la información de las “intervenciones” al expediente del estudiante, pero los administradores deben documentar cualquier práctica restaurativa o positiva utilizada por el personal para el apoyo de un estudiante. Una revisión de estos sistemas en el 2013 reveló inconsistencias; algunas de las cuales todavía necesitan ser abordadas por completo pero que serán corregidas durante el ciclo escolar 2014-15.

Los LSC pueden ingresar sus actividades relacionadas con la disciplina en Mojave y en Grant Tracker. La mayoría de los LSC elijen uno o el otro, resultando en datos que no son fácilmente agregados para su análisis y por eso es insuficientemente confiable. Ambos sistemas tienen deficiencias: 1) los datos de intervención contenidos en Mojave no se pueden sumar por tipo de evento restaurativos así como en los datos de Grant Tracker; sin embargo, 2) los datos de Grant Tracker no se pueden desglosar por raza o etnicidad. El distrito continúa trabajando hacia métodos de colección de datos más eficientes y exactos durante el ciclo escolar 2014-15. A pesar de estos retos tecnológicos, el Distrito supervisó las siguientes actividades LSC relacionadas con la disciplina:

- Círculos restaurativos
- Conferencias restaurativas
- Consecuencias restaurativas
- Prácticas Restaurativas
- PBIS – organización y planificación
- PBIS – enseñando expectativas de comportamiento
- PBIS reconocimientos

## 2. Revisión de Datos de Disciplina

El USP requiere que el Distrito “colecte, revise y analice los datos de disciplina de cada escuela por lo menos cada trimestre” y, basado en la revisión, desarrolle planes de acción correctivos cuando sea necesario. *USP §VI(F)(2)*. Durante el ciclo escolar 2013-14, la responsabilidad principal para asegurar la administración de disciplina justa y equitativa, incluyendo la supervisión de todas las suspensiones y expulsiones, recaía en la Oficina de Equidad e Intervención Estudiantil del Distrito. El personal del este Departamento consistía de los Directores de Servicios Estudiantiles, incluyendo a los Directores de los Servicios a los Estudiantes Afroamericanos (AASS), Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos (MASS), Servicios a los Estudiantes Americanos Nativos (NASS) y Servicios a los Estudiantes Americanos Asiáticos del Pacífico (APASS), así como el Coordinador de Apoyos Académicos y de Comportamiento, Coordinador de Prevención de la Deserción Escolar, y el Coordinador de Difusión a las Familias y a la Comunidad. Los Directores de Servicios a los Estudiantes junto con el Coordinador de Apoyos a Académicos y de Comportamiento revisaron los datos trimestrales de disciplina y notaron las áreas de preocupación para comunicárselas a Liderazgo para que se tomara acción. Además, los Directores proporcionaron abogacía y apoyo a los estudiantes y a los padres en situaciones específicas que involucraban comportamientos estudiantiles y/o de disciplina.

El **Anexo VI-19** (Análisis Trimestrales) contiene un resumen del número de escuelas por nivel y por trimestre en las que se anotaron preocupaciones así como el resumen de las escuelas listadas sin preocupaciones (y un ejemplar de los datos revisados en cada trimestre). El área principalmente preocupante al nivel de Escuela primaria, fue la falta de información debido a la falla de algunas escuelas en ingresar los datos de disciplina. Debido a que la falta de disciplina es menos común en el nivel primaria (y las consecuencias excluyentes son particularmente escasas), los administradores de primaria en veces fallan en recordar ingresar los datos relevantes a los eventos de disciplina de los estudiantes. Las escuelas primarias recibirán capacitación y recordatorios adicionales cuando sea necesario. Este problema de “falta de documentar” no fue tan prevalente en los grados superiores.

Al analizar los datos de 2013-14, el Distrito deberá hacerse una crítica mixta. Sin embargo, este primer año de supervisión de datos proporciona una hoja de ruta dentro de la cual liderazgo (en colaboración incluyendo a Equidad Estudiantil, Liderazgo de Primaria, y Liderazgo de Secundaria) pueden tener como objetivo, de mejor manera los esfuerzos del Distrito. Por ejemplo, hubo 992 menos

suspensiones a corto plazo en 2013-14 que en 2012-13, y 94 suspensiones a largo plazo menos en 2013-14 que en 2012-13. **Ver Anexo VI-20** (Datos de Disciplina). El número de suspensiones dentro de la escuela se ha mantenido constante entre 2011-12 y 2013-14. La disciplina dentro de la escuela bajó significativamente entre los ciclos escolares 2011-12 y 2012-13, pero aumentó en el ciclo escolar 2013-14.

**Id.** Este cambio – una disminución en las suspensiones y un aumento correspondiente en las acciones de disciplina dentro de la escuela – es un resultado directo de un cambio hacia mantener a los estudiantes en la escuela cuando es posible, y tratar con los asuntos de comportamiento por medio de las Prácticas Restaurativas y/o técnicas PBIS. Los estudiantes hispanos formaron la mayor proporción de las reducciones en las suspensiones entre 2011-12 y 2013-14.

Sin embargo, los estudiantes Afroamericanos permanecen con exceso de representación en la disciplina en general. En vista de una pequeña disminución en la inscripción de los Afroamericanos, los porcentajes de representación estudiantil Afroamericana en la disciplina, parece estar aumentando. **Id.** Está muy claro que se debe hacer más labor en torno a esta área.

Desde el ciclo escolar 2011-12, el Distrito ha hecho un progreso importante con los estudiantes Hispanos, reduciendo los números de disciplina dentro de la escuela, suspensiones dentro de la escuela, y suspensiones a largo plazo entre los ciclos escolares 2011-12 y 2013-14. Los estudiantes están poco representados en la disciplina dentro de la escuela, suspensiones dentro de la escuela y suspensiones a corto plazo. Sin embargo, en el ciclo escolar 2013-14, los estudiantes hispanos tuvieron exceso de representación en el área de suspensiones a largo plazo ya que el 66% de las suspensiones a largo plazo fueron impuestas a los estudiantes hispanos mientras que la inscripción de los estudiantes hispanos en el Distrito fue de un 62%. **Id.**

### 3. Reproducir las Mejores Prácticas, Incluyendo Reuniones Con el Personal Escolar.

El USP requiere que se busque reproducir las mejores prácticas basándose en los datos y críticas trimestrales. *USP §VI(F)(3)* Basado en las críticas trimestrales llevadas a cabo en el ciclo escolar 2013-14, los Directores de Servicios a los Estudiantes del Distrito están con el RPSS(Superintendente Asistente Eugene Butler, Jr.) asignado para investigar las prácticas en las escuelas que fueron identificadas en las críticas del 4to Trimestre que pueden servir de modelos para los demás.

El USP requiere que los directores se reúnan regularmente con el equipo escolar de disciplina para revisar los datos, discutir los planes de acción o los artículos de acción correctiva, y para explorar ideas para mejorar. *USP §VI(F)(4)*. Los directores escolares se reunieron con el equipo de disciplina escolar para revisar y analizar los datos de disciplina (suspensiones, detenciones, remisiones, etc.) y discutir los impactos individuales en los estudiantes, en los grupos, maestros, etc. Los equipos de disciplina también utilizaron los datos para considerar las estrategias de prevención, evaluar e identificar la raíz de las causantes, y proponer estrategias alternativas. Cada administrador escolar era responsable de organizar las reuniones y de asegurar que los Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje (LSC) participaran como miembros del equipo. Cada escuela se debería de reportar al Departamento de Orientación y Asesoría, y los LSC deberían de presentar pruebas de dichas reuniones (agendas, minutas, etc.). El **Anexo VI-8** incluye un “Diagrama de Supervisión LSC” que documenta las reuniones del equipo de disciplina ( y las fechas de las capacitaciones a los padres para el GSRR) como se reportó por los LSC de las escuelas. El anexo también incluye una muestra de las agendas y las minutas de las reuniones de las escuelas documentando las críticas mensualmente. **Anexo VI – 21** (Muestras de Reuniones de Disciplina). Las minutas de las reuniones reflejan el cambio que está ocurriendo por todo el Distrito a medida que las escuelas revisan los datos de disciplina e implementan las estrategias alineadas al USP.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Como se informó para 2013-14, los enfoques estratégicos en las escuelas incluían “tiendas PBIS” en las escuelas secundarias donde los estudiantes pueden canjear boletos de “comportamiento positivo” por artículos, tiempo adicional de recreación para los estudiantes para pasar con los Directores por demostrar comportamientos positivos, cartelones por toda las escuelas para reforzar las lecciones PBIS/RP, capacitación de Prácticas Restaurativas para el personal clasificado para asegurar un ámbito positivo más allá del salón de clases; y la implementación de círculos restaurativos para reducir los conflictos.

#### **4. Planes de acción Correctivos: Estructura de Trabajo y Horario**

El USP requiere que el Distrito desarrolle una estructura de trabajo y un horario para crear cualquier plan de acción correctivo necesaria e implementarlos de manera oportuna. USP §VI(F)(5). En marzo, 2014, después que el personal complete la revisión y análisis del segundo trimestre, el Sr. Brian Lambert (ASBC) trabajó con el Sr. Jim Fish (RPCC) para desarrollar un borrador de la estructura de trabajo y un horario para llevar a cabo las revisiones de datos trimestrales, y para crear los planes de acción correctivos necesarios e implementarlos de manera oportuna. El Sr. Lambert y el Sr. Fish modelaron el borrador de la estructura de trabajo en los planes ILT y BLT (los cuales después se hicieron el Plan estratégico de Cinco Años del Distrito). La estructura de trabajo define las funciones de varios interesados, impone la cronología para su competición, y reconoce que las herramientas de los planes de acción todavía necesitan ser desarrolladas y alineadas con el Plan de Apoyo a los Maestros. ***Ver Anexo VI-22, borrador del Marco de Trabajo y Horario.***

La dificultad de implementar el Borrador del Esquema de Trabajo fue que el Distrito estaba en un periodo de transición: el liderazgo central y de las escuelas estaba cambiando; los resultados de las auditorias favorecían a una reorganización significativa, y más de una tercera parte de las escuelas del Distrito estaban obteniendo un liderazgo administrativo nuevo para el ciclo escolar 2014-15. El liderazgo del Distrito reconoció la importancia de esta obligación del USP, y su posible impacto en los estudiantes, pero buscó maneras de equilibrar esa consideración contra las partes múltiples movibles y las transiciones del semestre de primavera. Después de revisar el borrador del esquema de trabajo, el Superintendente Adjunto Vega convocó una reunión con los Superintendentes Auxiliares Teri Meléndez (Liderazgo Primaria) y el Dr. Abel Morado (Liderazgo de Secundaria), Director Ejecutivo de Equidad Jim Fish, Director de Escuelas Secundarias Herman House, ASBC Brian Lambert, y el Director de Abolición a la Segregación Samuel Brown. El equipo de departamentos discutió las estrategias y los posibles enfoques para permanecer en cumplimiento con el USP mientras que simultáneamente se abordan las realidades de la situación (es decir, desarrollar planes de acción correctivos en la primavera para los directores que se iban o se cambiaban de escuela versus esperar al otoño para desarrollar planes de acción correctivos con el director nuevo o recién vuelto a ubicar).

El liderazgo ha ordenado que los análisis trimestrales sean proporcionados a los directores centrales y a los superintendentes auxiliares que supervisan a los

directores de las escuelas para que los directores hagan responsables a los directores escolares por la equidad en sus escuelas. Los directores de equidad están trabajando con los directores de liderazgo educativo para desarrollar mejor los que se había iniciado como el borrador del esquema de trabajo para asegurar comunicación oportuna entre el liderazgo de Equidad Estudiantil y el liderazgo de instrucción con dirección clara para seguimiento, y si es necesario, crear planes de acción. Los equipos de disciplina en las escuelas se han reunido regularmente para revisar datos, explorar opciones para abordar las tendencias, y fortalecer el compromiso de cada escuela a las Prácticas Restaurativas y a PBIS. Como resultado, el Distrito ha reducido de manera significativa las acciones disciplinarias – en particular las acciones de disciplina excluyente – para todos los estudiantes. Aunque, los datos muestran mejoras para todos los estudiantes, el Distrito trabajará con diligencia para reducir o eliminar las desigualdades restantes.

Finalmente, el USP requiere que el Distrito publique los datos de disciplina de los estudiantes en las estadísticas de TUSD, sujeto a los requisitos de FERPA. *USP §VI(F)(6)*. El Distrito continúa publicando los datos de disciplina de los estudiantes en las estadísticas de TUSD (<https://tusdstats.tusd1.org>) como lo requiere el USP.

### **III. Informes Obligatorios**

USP §VI(G) requiere que el Distrito proporcione los siguientes siete juegos de datos como parte de este informe para reflejar el progreso realizado en el área de disciplina estudiantil.

- 1. Copias de los análisis contemplados anteriormente en (VI)(F)(2), y cualquier análisis similar subsecuente. La información proporcionada deberá incluir el número de apelaciones a la Mesa Directiva o a un oficial de audiencia de las suspensiones o expulsiones a largo plazo, por escuela y los resultados de esas apelaciones. Esta información deberá estar desglosada por raza, etnicidad, y género.**

*Anexo VI-19* (Análisis Trimestrales) contiene análisis trimestrales de los cuatro trimestres del ciclo escolar 2013-14, y ejemplar mostrando los tipos de datos revisados. *Anexo VI-23* (Apelaciones) contiene información relacionada con las apelaciones de las suspensiones a largo plazo y las expulsiones.

- 2. Datos sustancialmente en la forma de Anexo I para el ciclo escolar del Informe Anual junto con los datos comparables de cada de cada año después del ciclo escolar 2011-2012.**

*Anexo VI-20* (Datos de Disciplina) contiene de disciplina sustancialmente en la forma de Anexo I de USP con datos del ciclo escolar 2011-12 hasta el ciclo escolar 2013-14.

- 3. Copias de cualquier plan correctivo relacionado con disciplina realizado en conexión con esta Orden.**

*Anexo VI-22* (Borrador del Esquema de Trabajo y Horario) incluye una copia del Borrador del Esquema de Trabajo y Horario para desarrollar los planes de acción correctiva. Nota: no hubo planes de acción correctivos que se llevaron a cabo en el ciclo escolar 2013-14.

- 4. Copias de todos los documentos, formas, folletos, el GSRR y otros materiales relacionados con el comportamiento requeridos por esta Sección, en los idiomas principales del Distrito.**

*Anexo VI2* (2013-14 GSRR), *Anexo VI-3* (2014-15 GSRR), *Anexo VI-47* (Forma para Quejas) contiene una copia de la Presentación de la Política JICK-E1 de 2013-14 “Forma para Quejas Violencia Estudiantil, Hostigamiento, Intimidación, Acoso” (una propuesta para revisar la forma se encuentra incluida *Anexo VI-7*).

- 5. Copias de cualquier política de la Mesa Directiva enmendadas de conformidad con los requisitos de esta Orden.**

*Anexo VI-4* (Borrador de la Política JK y Reglamentos de la Mesa Directiva; *Anexo VI-5* (Borrador de la Política JICK y reglamentos). Ambas políticas revisadas serán presentadas a la Mesa Directiva para su aprobación en octubre 2014.

- 6. Copias de cualquier análisis a nivel escuela realizado por los RPPSC.**

*Anexo VI-8* (Documentación LSC) y *Anexo VI-21* (Muestras de Reuniones de Disciplina) incluye documentación que muestra las fechas y escuelas de análisis a nivel escuela de RPPSC (LSC) durante reuniones mensuales de equipos de disciplina, y ejemplares de las agendas/minutas de las reuniones de cada nivel (ES, K8, MS, HS).

- 7. Detalles de cada capacitación en comportamiento o disciplina celebrados durante el año anterior, incluyendo las fechas, duración, descripción general del contenido, personas que asistieron, proveedores/instructores, agenda, y cualquier volante.**

*Anexo VI-25* (Resumen de Capacitación) incluye detalles de cada capacitación descrita anteriormente.

## **PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD (USP § VII)**

### **I. Introducción: Participando a las Familias y a las Comunidades en el Éxito Estudiantil**

El USP recita una prioridad educativa bien organizada al notar que “la participación de las familias y la comunidad es un componente crítico del éxito estudiantil.” *USP §VII(A)(1)*. El Departamento de Educación de los Estados Unidos reconoce que las iniciativas de participación a las familias y a la comunidad, cuando son implementadas de manera eficaz, “crea y mejora las habilidades, los conocimientos, y las disposiciones de los interesados para participar en sociedades eficientes que apoyan los logros de los estudiantes y el desarrollo y el mejoramiento de las escuelas.” <http://www2.ed.gov/documents/family-community/partnership-frameworks.pdf>. Para ese fin, el USP ordena un enfoque de todos los departamentos hacia las familias y la comunidad que requiere que TUSD adopte estrategias para cumplir con lo siguiente: 1) incrementar la participación de las familias y de la comunidad en las escuelas (incluyendo el desarrollo y la implementación la difusión a las familias); 2) proporcionar información a las familias acerca de los servicios, programas, y cursos de instrucción disponibles en el Distrito; 3) buscar la retroalimentación de las familias acerca de la mejor manera de cumplir con las necesidades de sus hijos; y 4) colaborar con los colegios, universidades locales y grupos comunitarios para proporcionar información a las familias y guía diseñada a mejorar los resultados de la educación para los estudiantes Afroamericanos y Latinos (incluyendo a los estudiantes ELL).

La participación de la Comunidad es una misión amplia, con fusión al trabajo de virtualmente cada escuela y departamento administrativo de TUSD. Además de las actividades resaltadas en la Sección VII del USP, El Distrito participa a las familias y a la comunidad a través de una variedad de otras iniciativas y actividades, incluyendo aquellas asociadas con otras secciones del USP, a través del departamento del Título I, y por la Mesa Directiva y el liderazgo del Distrito. En consecuencia, lo que sigue dará una visión general en términos generales de las actividades de participación a las familias y a la comunidad del Distrito en 2013-14, seguido por una discusión más específica de dichas actividades realizadas de conformidad con la Sección VII del USP.

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito realizó varias iniciativas principales bajo el Plan de Estatus Unitario en el área de participación familiar y de

la comunidad, incluyendo: a) Contratar o designar a un Coordinador de Participación Familiar; b) Revisar y analizar los programas, recursos y prácticas de participación familiar existentes; c) Desarrollar un Plan de Participación Familiar y de la Comunidad; d) reunir e informar los datos como lo requiere el USP § VII(E)(1). Además, el Distrito continuó y expandió su trabajo de participación de las familias y la comunidad asociado con un número de otras iniciativas activas del Distrito. Este informe contiene una descripción de los esfuerzos de implementación de TUSD bajo la Sección VII del USP así como una visión en conjunto de las actividades de participación de las familias y la comunidad.

## **II. Implementación y Actividades de Cumplimiento en el Ciclo Escolar 2013-14**

A través del ciclo escolar 2013-14. El personal del Distrito colaboró con organizaciones, consultores externos, y peritos y el Magistrado Especial y los Demandantes. La meta de este trabajo era desarrollar y refinar estrategias para mejorar sobre la difusión del Distrito y para las familias y los estudiantes en Tucson generalmente, con un énfasis especial en los estudiantes, las familias y las comunidades de Afroamericanos y Latinos. Estos esfuerzos fueron guiados por los requisitos del USP§VII.

### **A. Contratar/Designar un Coordinador de Participación Familiar.**

El USP requiere que el Distrito “contrate o designe a un empleado de las Oficinas del Distrito para ser el Coordinador de Participación Familiar ” quien “deberá ser responsable de la revisión y evaluación de los programas de apoyo, recursos, y prácticas existentes de participación familiar en el Distrito en los estudiantes Afroamericanos y Latinos, incluyendo los estudiantes ELL, y las familias, en particular los estudiantes que están luchando, desintegrados, y/o en riesgo de deserción escolar, deberá participar en el desarrollo y la implementación del plan de difusión y reclutamiento en (II)(I)(i) anterior, y deberá desarrollar e implementar el plan que se describe a continuación.” *USP §VII(B)(1)*.

En el ciclo escolar 2013-14, el Distrito designó a Noreen Wiedenfeld (Directora de Servicios de Comunidad Escolar) para servir como la Coordinadora de Participación Familiar (FEC). **Anexo VII-1** (Acreditaciones Wiedenfeld). En su papel como FEC, la Sra. Wiedenfeld: coordinó la revisión y evaluación de los programas, recursos y prácticas de participación familiar; participó en el desarrollo y la implementación de estrategias de mercadotecnia, difusión, y reclutamiento

como miembro del equipo de todas las funciones; e inició el desarrollo del Plan de Participación de las Familias y Comunidad. También participó en el desarrollo del Proceso de Admisión en las Escuela Con Exceso de Solitudes, descrito en el USP §II(G)(2). En la primavera de 2014, la Sra. Wiedenfeld anunció que se iría del Distrito. El Distrito designó a Dani Tarry como la Coordinadora de Participación Familiar durante el periodo de transición de abril 2014 hasta julio 2014.

## **B. Revisión y Evaluación de los Programas y Recursos.**

El USP requiere que la creación del plan de participación familiar y de la comunidad sea precedida por un análisis integral del trabajo de participación familiar en existencia en el Distrito. *USP§VII(C)(1)(B)*. En el semestre de otoño de 2013, la FEC, asistida por un gerente de proyecto y otro personal de apoyo, comenzó a coleccionar información acerca de los programas, recursos, y prácticas de participación familiar en existencia en el Distrito. La colección de estos datos se complicó por el hecho que la participación familiar estaba ocurriendo en muchos diferentes niveles (central, basada en las escuelas, basada en los programas), y de muchas áreas diferentes (liderazgo escolar, abolición a la segregación, Título I, Subvención Siglo 21, etc.) El equipo dividió la colección de datos en etapas.

Primero, después de una encuesta inicial a las escuelas en agosto 2013 se identificaron los tipos de participación familiar practicadas en las escuelas de todo el Distrito, el equipo identificó brechas en la información y desarrolló una segunda encuesta. En octubre 2013 el equipo concluyó la segunda encuesta enfocada a la colección de información de datos más detallados acerca de las prácticas de participación familiar, incluyendo: descripciones en detalle de las actividades, frecuencia de ciertos eventos, ubicaciones, personal asignado, fuentes de financiamiento, y audiencia de enfoque. La segunda encuesta buscaba información de las escuelas y de los departamentos centrales. **Anexo VII-2** (Revisión y Evaluación).

Un componente relacionado a la revisión y evaluación del otoño de 2013 fue una revisión específica de las actividades de participación familiar que se enfocaba en programas, recursos y prácticas para los estudiantes Afroamericanos y familias, incluyendo estudiantes ELL, y latinos y las familias, incluyendo los ELL. Tercera, el equipo revisó el uso de “estadísticas TUSD” por los padres y las familias, la herramienta de información y comunicación en línea del Distrito. Esta revisión desglosaba el uso de los padres y/o de las familias de las estadísticas de TSUD por raza y etnicidad, por escuela, y por nivel de grado. Finalmente, el equipo llevó a cabo una revisión externa de las mejores prácticas en todo el país, y comparó esas prácticas a las prácticas actuales del Distrito. **Anexo VII-2** (Revisión y Evaluación).

El personal del Distrito analizó la información que había sido reunida, revisada y evaluada y desarrolló recomendaciones para abordar las deficiencias identificadas, y para incorporar las mejores prácticas a las prácticas en existencia. Las recomendaciones incluyeron: 1) crear e implementar estrategias por todo el distrito (en vez de bolsas de excelencia aisladas); 2) proporcionar comunicación robusta y penetrante; mejorar la colección de datos y análisis (incluyendo mejorar el acceso y el conocimiento de las estadísticas TSUD para aumentar el uso por los padres); 3) crear la capacidad escolar para participar a las familias; supervisar la eficacia; y mejorar la mercadotecnia y la difusión a través de los centros de familias y otras vías. **Anexo VII-2** (Revisión y Evaluación).

El Distrito también trabajó durante el año para aprender de las familias la mejor manera de cumplir con las necesidades de sus hijos. Los Servicios para estudiantes Afroamericanos y Mexicano Americanos sostuvo reuniones mensuales del Concejo de Asesores del Distrito (DAC) con consejos asesores de padres/comunidad, y con las escuelas de Título I, principalmente con el propósito de aprender de los padres y de la comunidad la mejor manera de cumplir con las necesidades de los estudiantes. Basadas en las estrategias resaltadas en el Plan de Participación de las Familias y de la Comunidad, este trabajo será mucho más sistemático en el ciclo escolar 2014-15.

### **C. Desarrollar un Plan de Participación Familiar y de la Comunidad.**

El USP requiere que el Distrito desarrolle e implemente varios planes y actividades relacionadas con la participación familiar y de la comunidad. Esos requisitos de plan de acción incluyen la expansión de los Centros familiares en existencia, dar seguimiento a los datos de la participación familiar, reorganizar y/o incrementar los recursos de participación familiar, colaborar con los colegios y universidades, y proporcionar acceso a las herramientas de inscripción en los Centros Familiares. Ver USP §§ VII(C)(1)(a) y (c-f). En vez de crear planes múltiples, el Distrito desarrolló un solo Plan de Participación Familiar y de la Comunidad que incluye secciones en todas las actividades descritas en la Sección VII del USP.

Una vez que el Distrito completó la revisión y evaluación descritos anteriormente, la Coordinadora de Participación Familiar (FEC) y otro personal comenzaron a desarrollar el Plan de Participación Familiar. El Distrito incorporó las recomendaciones hechas por el equipo que revisó y evaluó los programas de participación familiar existentes al Plan de Participación Familiar y de la Comunidad finalizado a finales de marzo 2014. **Anexo VII-3** (Plan de Participación Familiar).

Además, durante este desarrollo, el Distrito consultó con Margit Birge que se desempeña como Asociada del Programa con el centro de Asistencia en Equidad Región IX en WestEd. Margit Birge proporciona asistencia técnica a los distritos y escuelas en ámbitos de participación familiar y escolar. Ella compartió sus ideas acerca de lo que se puede mejorar en el plan propuesto, pero también compartió lo siguiente:

*Estoy impresionada con el trabajo que han realizado en la colección de datos en sus programas y prácticas actuales, y en el diseño de un plan integral de todo el distrito para participar a las familias. Utilizaron investigaciones de gran respeto del Proyecto Harvard de Investigaciones y de la Red Nacional de la Sociedad de Escuelas en la Universidad Johns Hopkins, y les aplaudo sus esfuerzos para cambiar el trabajo del distrito de involucración hacia participación de las familias en oportunidades “de centros de aprendizaje”.*

#### **Anexo VII-10** (Comentarios de Birge).

El 31 de marzo, 2014, el Distrito presentó el primer borrador de la propuesta del plan al Magistrado Especial y a los Demandantes para su revisión. **Anexo VII-3** (Plan de Participación Familiar) Dentro de las siguientes seis semanas, el Distrito proporcionó información adicional al Magistrado Especial y/o a los Demandantes (a petición), y recibió comentarios los cuales fueron incorporados al plan revisado. El plan revisado reflejó el trabajo del Distrito y la colaboración con, y comentarios de, el Magistrado Especial y los Demandantes, y los comentarios recibidos de Margit Birge.

Después de presentar el plan revisado en mayo, el Distrito recibió objeciones adicionales, y trabajó durante el verano para colaborar con el Magistrado Especial y los Demandantes para resolver las diferencias. Como resultado, el Magistrado Especial y los Demandantes acordaron no presentar un Informe y Recomendación a la corte, y el Distrito acordó desarrollar un plan final revisado para octubre de 2014.

El USP describe varias Actividades de Participación Familiar como requisitos dentro del Plan de Centro Familiar del Distrito. USP §VII(C)(1)(a-e). Aún cuando el Plan estaba todavía en desarrollo, el Distrito participó (o continuó participando) en aquellas actividades específicas incluyendo: (a) la operación de centros de familia existentes en 2013-14; (b) la planeación de centros familiar adicionales para 2014-15; (c) dar seguimiento a la participación familiar (incluyendo a través de revisiones

a Mojave); (d) aprender de las familias acerca de la mejor manera para cumplir las necesidades de sus hijos; (e) colaborar con los colegios y universidades para proporcionarle a los padres información acerca del proceso de reclutamiento para el colegio/universidad; (f) proporcionar acceso a los Centros de Familia a las familias para completar y entregar sus solicitudes de inscripción abierta/magnet en línea; y (g) difundir información a las familias en todos los idiomas principales del Distrito

#### **D. Operando los Centros Familiares Existentes.**

En el ciclo escolar 2013-14, el Distrito operó dos Centros Familiares en sitios localizados centralmente: Oficinas Centrales del Distrito (1010 East Tenth Street); y el antiguo plantel de la escuela primaria Duffy (401 North Irving Avenue). Ambos centros familiares proporcionaron información acerca de varias oportunidades para los estudiantes (Experiencias de Aprendizaje Avanzados (ALE), Programas de Lenguaje Dual, programas y escuelas Magnet, etc.). Ambos centros proporcionaron información, recursos, y apoyos a los estudiantes y a las familias incluyendo información y formas de inscripción abierta/magnet e información de transportación. El Centro Familiar Duffy también incluye un banco de ropa y sirve como la ubicación principal del Distrito para “Child Find” (detección para educación excepcional para estudiantes de preescolar).

El Distrito equipó a ambos Centros Familiares con acceso al internet y múltiples computadoras para asegurar que los padres pudieran completar las solicitudes en línea y presentarlas en línea. El personal también proporcionó solicitudes en papel en los Centros, y recibió capacitación en asistir a las familias con el proceso de asignación de estudiantes.

## **E. Desarrollando Centros Familiares Adicionales.**

En el invierno de 2013-14, durante el desarrollo del Plan de Participación Familiar y de la Comunidad, el personal del Distrito comenzó a trabajar en la identificación y comenzó el desarrollo de planes para expandir los centros más allá de las dos ubicaciones antes mencionadas. El Distrito consideró ubicaciones que fueran accesibles a varias poblaciones estudiantiles, pero también consideró otros factores tales como la socioeconómica y logros estudiantiles bajos. El Superintendente Sánchez, trabajando de cerca con el personal, desarrolló la visión de los centros familiares que proporcionarían servicios a las familias y a los estudiantes de manera efectiva y eficaz, y conectaría a las familias con los recursos necesarios para el éxito de sus estudiantes.

El Centro Suroeste del Distrito sirvió como modelo para la visión que se repetiría por la ciudad. Durante el ciclo escolar 2013-14, el personal del Departamento de Servicios a los Estudiantes Americanos Nativos (NASSD) se ubicaba en el Centro Suroeste. Los miembros del personal estaban geográficamente más cerca a las concentraciones altas de las poblaciones de objetivo que sirven, facilitando el otorgamiento de servicios directos, incluyendo servicios por las tardes y los fines de semana. La visión para el ciclo escolar 2014-15 es repetir el modelo del Centro Suroeste para ubicar al personal de los Servicios Estudiantiles Afroamericanos, Mexicano Americanos, y Americanos Asiáticos del Pacífico en los centros familiares que estaban más cerca a las áreas con concentraciones más altas de sus poblaciones estudiantiles de objetivo. Todos los centros familiares continuarán sirviendo a todos los estudiantes, pero ubicando estratégicamente al personal de apoyo permite una mejor difusión de objetivo. En general, el personal del Distrito comenzó a identificar posibles sitios en el centro, sur y este/suroeste que se correlacionaban con las poblaciones altas de estudiantes Asiáticos/Pacífico y refugiados, estudiantes Mexicano Americanos, y estudiantes Afroamericanos, respectivamente.

Durante la primavera y empezando el verano de 2014, el equipo de varias funciones realizaron recorridos y evaluaciones en los sitios posibles. Los equipos de evaluaciones reportaron sus resultados al liderazgo y al Superintendente, quien después tuvo más discusiones acerca de la ubicación del sitio, los servicios a ofrecer, estrategias de difusión, y presupuestos de costos. Durante el ciclo escolar 2014-15, los Centros Familiares nuevos abrirán como parte de la implementación del Distrito de su Plan de Participación Familiar y de la Comunidad. **Anexo VII-3** (Plan de Participación Familiar)

## **F Seguimiento de Datos de Participación Familiar**

El USP §VII(C)(1)(b) ordena al Distrito a implementar un plan para dar seguimiento a los acerca de la participación familiar. Se le dio seguimiento a la respuesta del público a los esfuerzos de la participación familiar reteniendo hojas para registrar su asistencia en los eventos y visitas a los centros familiares. Las comunicaciones a las familias enviadas desde “ParentLink” se registran y los datos reflejan si la llamada fue contestada activamente o si se fue a correo de voz. Aunque el USP recomienda modificaciones a Mojave para que el Distrito pueda supervisar la participación familiar a nivel de estudiante a estudiante el Distrito está por comenzar la eliminación gradual de Mojave a favor de un Sistema de Información de Estudiantes nuevo (SIS). Por consiguiente, la integración del seguimiento a la participación familiar al SIS se abordará cuando se realice la conversión.

## **G. Colaboración con Colegios y Universidades.**

El USP §VII(C)(1)(e) ordena al Distrito a colaborar con los colegios/universidades en la difusión estudiantil/familias pero también para proporcionar información acerca de la admisión/reclutamiento para colegio/universidad. Durante el ciclo escolar 2013-14, el Director colaboró con Pima Community College, University of Arizona, y otros colegios/universidades no estatales para proporcionar a los padres información acerca del reclutamiento y de inscripción. Volantes, y otros materiales distribuidos durante el ciclo escolar 2013-14 incluyendo, pero sin limitarse a: Noche de Colegio/Universidad, El Recorrido de Colegios Negros; Universidad para los Padres; información acerca del proceso de reclutamiento y solicitud para colegios/universidades; e información de becas.

## **H. Servicios de Traducción e Interpretación (Incluyendo la Difusión de Información en los Idiomas Principales del Distrito).**

El USP requiere que se continúe el presupuesto para servicios de interpretación y traducción, y que difumine la información en los idiomas principales del Distrito. USP §§VII(C)(1)(g) y (D). El Distrito tradujo la información relacionada al UPS principalmente al español, pero también en los idiomas principales del Distrito durante el ciclo escolar 2013-14. El Distrito también proporcionó servicios de interpretación durante el ciclo escolar 2013-14 en las escuelas cuando lo requerían, y en los eventos escolares y del distrito.

durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito proporcionó apoyo de interpretes para las familias en los eventos incluyendo, pero sin limitarse a: Reuniones de la Mesa Directiva; Reuniones del Título I (tales cómo Concejo Asesor del Distrito (DAC) y

Equipo Académico de Padres y Maestros (APTT)); Concejo de Sociedad de la Comunidad Escolar (SCPC); Reuniones Comunidad/Informativas MASSD ; Reuniones para los Padres del Programa del Siglo 21; Reuniones Escolares y de la Comunidad de Experiencias de Aprendizaje Avanzado; Reuniones IB Informativas en las Escuelas; y talleres para los padres patrocinados por las escuelas. En la mayoría de los casos, las escuelas o departamentos piden los servicios de intérpretes basado en los asistentes anticipados o a petición de los padres antes de la reunión. Para los servicios de traducción, el Distrito busca enviar información para los eventos patrocinados por el Distrito en los Idiomas Principales, de manera adecuada a la escuela y/o al evento.

### **III. Otros esfuerzos de Difusión a las Familias y a la Comunidad, Ciclo Escolar 2013-14**

#### **A. Participación de la Comunidad por el Liderazgo del Distrito.**

Los miembros de la Mesa Directiva de TUSD están activos y participan. Durante el ciclo escolar visitan las escuelas, se reúnen con las familias, asisten a eventos públicos y de la comunidad, y participan a los miembros de la comunidad para desarrollar diálogo y para crear un sentido de unidad. Una vez al mes, los Miembros de la Mesa Directiva proporcionan a la comunidad un “informe de las Actividades de la Mesa Directiva” para compartir detalles acerca de las actividades relacionadas con el distrito en las que ellos participaron durante el mes anterior. Estos informes, y el diálogo creado a través de una Mesa Directiva activa y participante, le proporciona a las familias y a los miembros de la comunidad acceso a los Líderes del Distrito, responsabilidad, y experiencias de primera instancia con aquellos que toman las decisiones más difíciles del Distrito.

A principios del ciclo escolar 2013-14, el Superintendente nuevo Dr. H.T. Sánchez, hizo un compromiso con la comunidad de ser visible, visitar con frecuencia a los miembros de la comunidad y de manera significativa, y mantener un dialogo abierto acerca de los asuntos importantes a las familias y a los miembros de la comunidad. Durante el ciclo escolar, el Dr. Sánchez mantuvo este compromiso reuniéndose regularmente con otros líderes cívicos (superintendentes escolares locales, funcionarios de la ciudad y del condado, etc.), miembros Afroamericanos, Latinos, Americanos Nativos y de otras comunidades, y líderes de negocios. Más notable, el Dr. Sánchez participó a más de 200 miembros de la comunidad en la elaboración del plan estratégico de cinco años del Distrito.

En el otoño de 2013, el liderazgo del Distrito inició el programa Adopte Una Escuela. El programa estaba dirigido a reunir al liderazgo del Distrito, a los padres y miembros de la comunidad para que tomaran proyectos fuera del campo del mantenimiento general. Los miembros del personal de operaciones del Distrito participaron asistiendo a los estudiantes, familias, miembros de la comunidad, y otro personal del Distrito guiando el trabajo. El programa Adopte Una Escuela fue desarrollado después que el personal del Distrito fue movilizadado durante un esfuerzo de emergencia. En julio 2013, los vientos monzónicos arrancaron parte de un techo en la escuela primaria Van Buskirk justo antes de comenzar las escuelas. El Superintendente Delegado Yousef Awwad les pidió a los líderes del Distrito que renunciaran a una reunión que estaba programada, y en vez, movilizar a su personal y ayudar a arreglar la escuela. El trabajo se completó ese día. El programa Adopte Una Escuela puso como objetivo repetir ese tipo de esfuerzo compartido y crear un sentido de comunidad en las escuelas de todo el distrito. Los eventos hicieron que hubiera un acercamiento entre los voluntarios del personal, las familias y de la comunidad, y ayudaron a fortalecer un verdadero sentido de comunidad con todos los involucrados. En 2013-14, los días de trabajo "Adopte-Una -Escuela" se celebraron en las escuelas Holladay Magnet, Escuela Bilingüe Davis Magnet, Escuela Intermedia Pistor, y la Escuela Secundaria Santa Rita.

## **B. Participación Familiar Por Medio de la Tecnología**

*TUSDStats.* Se espera que los maestros mantengan la información académica de los estudiantes en TUSDStats, una herramienta en línea que les permite a los padres acceso a la información de último minuto acerca del progreso académico de sus hijos. La página de ingreso de TUSDStats para los padres les da a los padres acceso fácil a enlaces populares, datos de evaluaciones y de demografía, calificaciones de la escuela, programas especiales, encuestas e investigación, información del Concejo Escolar, Recursos, Enlaces, y preguntas frecuentes. (Disponible en <https://tusdstats.tusd1.org/paweb/utility/Accounts/Login.aspx>)

Cuando los padres establecen una cuenta, tienen acceso a un mundo de información que les puede ayudar a entender mejor la experiencia académica de su hijo(a). TUSDStats le permite a los padres ver los datos de calificaciones diarias para los estudiantes de la escuela intermedia y la escuela secundaria, permitiéndole a los padres dar seguimiento y conocer las asignaciones de sus hijos que no se han entregado o si están luchando en alguna materia en particular. Los padres también pueden ver la información de asistencia diaria y ver los promedios generales de asistencia de sus hijos por trimestre. También, los padres pueden ver la asistencia de sus hijos para cada clase enseñada de la calificación que recibieron para esa

clase. Los padres también pueden supervisar el desempeño de sus hijos en las pruebas dentro de la clase, exámenes, exámenes de punto de referencia, y en las evaluaciones estatales.

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito investigó y comenzó la implementación de un sistema de comunicación llamado ParentLink. El distrito utilizará este sistema para notificar a los padres acerca de información importante y de eventos. Los mensajes se envían por teléfono y por correo electrónico. Las escuelas también utilizarán este sistema para notificar la asistencia. Los resultados del uso de este sistema para comunicarse con los padres revelan una tasa de más del 90% de éxito en contactar a los padres. **Anexo VII-5** (Presentación ParentLink).

### **C. Participación Familiar De Conformidad con Otras Actividades del USP**

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito desarrolló cinco Planes de Acción y actividades relacionados entre sí, todos con componentes importantes de participación familiar y de la comunidad. (Plan de Participación familiar y de la Comunidad), (Plan Integral Magnet), (Plan de Experiencias de Aprendizaje Avanzado), (Plan de Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento), Plan de Prevención de Deserción Escolar. El distrito estuvo consiente de alinear las actividades de participación familiar bajo estos Planes de Acción con el otro trabajo de participación familiar del Distrito (tal como bajo el Título I) para hacer máximo el impacto de los estudiantes y de las familias de Afroamericanos y Latinos. Lo siguiente proporciona un bosquejo del trabajo del Distrito en participación familiar guiado a estos recursos.

El Plan Integral Magnet (CMP) reconoce que “la participación familiar en los programas magnet es fundamental” para su éxito, y le dedica una sección entera del plan a la participación familiar. Dentro del CMP, cada Plan de Mejoramiento Magnet esboza el proceso y el calendario para abordar los siguientes componentes y estrategias medibles: dar la bienvenida a todas las familias a la comunidad escolar; comunicación con todos los interesados; desarrollar una comunidad de escuela magnet; desarrollar abogacía para los estudiantes; y la colaboración con la comunidad. Para aumentar a los esfuerzos de las escuelas, el CMP proporciona para el reclutamiento de toda la ciudad y para eventos y esfuerzos informativos; asegurando la creación de por lo menos una meta de participación familiar en las escuelas magnet; proporcionando capacitación en los Equipos de Acción de Padres y Maestros (APTT); y dirigiendo los APTT. Las “Sociedades de las Familias y la Comunidad” son unos de los cinco pilares clave por los que se evaluará la eficacia de los programas magnet. Por lo tanto a las escuelas se les hace responsables de

asegurar sociedades fuertes entre el personal escolar, estudiantes, padres, y la comunidad en general. Los detalles de los esfuerzos de participación familiar específicos a los magnet se encuentran en la Sección V.

El USP requiere que el Distrito revise sus estrategias de mercadotecnia y de reclutamiento de estudiantes. *USP §II(I)(1) y (K)(1)(m)*. A finales del ciclo escolar, y durante el verano de 2013, un comité del Distrito compuesto de un Director de Comunicaciones, El Coordinador de Participación Familiar, el Director Magnet, y el Director de Abolición a la Segregación revisaron y desarrollaron recomendaciones de revisiones a las estrategias de mercadotecnia, difusión y de reclutamiento. *USP §(II)(1)*. En el otoño de 2013, después de consultar con personal adicional y con liderazgo para sus comentarios, las recomendaciones sirvieron como la base para el desarrollo del Plan de Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento (Plan de Difusión). **Anexo VII-6** (Plan de Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento). Ese Plan requiere que el Director de Asignación de Estudiantes colabore con el Coordinador de Participación Familiar (y otro personal relevante) para “participar con los grupos de la comunidad y con los miembros de la comunidad para compartir información e involucrar a las organizaciones interesadas al proceso de inscripción.” **Id.**

El Plan de Difusión también incluye una sección entera en “Difusión a las familias de 5to y 8vo Grado” ya que esas familias tiene hijos que cambiarán de escuela en el siguiente año (en la mayoría de los casos, excepto los estudiantes que permanecen en su escuela K8 para cursar el 6to grado). El plan de Difusión requiere que el Coordinador de Participación Familiar envíe información a todos los estudiantes de 5to y 8vo grado “para asegurar que sus padres/tutores tengan la oportunidad de estar consientes de las opciones de inscripción abierta,” y para “supervisar los eventos de difusión (recepciones de bienvenida, etc.) y notificar a las familias de los estudiantes de 5to y 8vo grado de los eventos adecuados para ellos.” **Id.** El Plan de Difusión también proporciona para el desarrollo de una Guía Informativa para informar a las familias de las ofertas disponibles en cada plantel escolar, distribuida a las familias directamente y disponibles en los planteles escolares, las oficinas centrales, y por todos los Centros Familiares.

El USP requiere que el Distrito revise y analice los programas de apoyo a los estudiantes, los recursos y las prácticas, y que desarrolle un plan de retención y prevención de deserción escolar. *USP §V(E)(2)(a) y (2)(b)(i)*. La sección del Plan de Deserción Escolar que describe los “Apoyos y las Intervenciones” se divide en tres sub secciones: Sistemas de Apoyo a la Graduación; Participación Familiar; y Desarrollo Profesional. La sección de participación familiar describe el enfoque del Distrito para implementar los diferentes tipos de participación familiar, modelados en el Sistema de Apoyo de Niveles Múltiples. El plan de deserción escolar describe la

manera que el Distrito implementará ambos esfuerzos generales y de objetivo de participación familiar para conectarse con los estudiantes y las familias, y como vehículo para mejorar los logros académicos, reducir las tasas de deserción y aumentar las tasas de graduación. La Sección V anterior describe la creación y la distribución de material relacionado con las Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE), los Servicios de Apoyo a los Estudiantes, Bellas Artes y Lenguaje Dual. La Sección V anterior describe la información de las sesiones relacionadas con la disciplina de los estudiantes y el manual de los estudiantes (GSRR). Otros materiales creados y distribuidos a las familias relacionadas con la Asignación de Estudiantes, Transportación, se pueden encontrar en el USP, en las Secciones del Informe Anual, relacionadas con esos temas.

#### **D. Participación Familiar Por Medio de Título I.**

La visión para el Apoyo a las familias de Título I durante el ciclo escolar 2013-2014 se enfocó en la difusión a las familias que enfatizaba la importancia de la participación académica familiar. El Distrito estratégicamente ubicó los Servicios y al personal de Título I en las escuelas título I con las poblaciones de estudiantes latinos más altas. El personal del título I designó los servicios para resaltar el valor y la importancia de apoyar el éxito de los estudiantes a través de comunicación continua, de dos sentidos acerca del progreso de los estudiantes con énfasis en apoyos académicos y sociales para resaltar la vida académica de los estudiantes.

Durante el ciclo académico 2013-2014, más de 1,400 familias de Título I recibieron servicios de participación familiar por medio de las ofertas disponibles por el Apoyo a las Familias de Título I. Esta cuenta se basa en el total de las hojas de en las que los padres firmaron su llegada a los eventos y no incluye a los padres que asistieron a clases múltiples tales como Inglés para Apoyar el Aprendizaje de los Estudiantes (ESSL) o talleres de contenido académico continuo que se ofrecen mensualmente en las escuelas.

El personal de Apoyo a las Familias de Título I recibió desarrollo profesional acerca de la necesidad de que los servicios sean de objetivo para mejorar la difusión a las familias Latinas y Afroamericanas. El personal del Departamento de Apoyo a las Familias de Título I reflejó la representación de las comunidades Latinas, Afroamericanas y Caucásicas con más de la mitad del personal bilingüe. La capacitación para el personal incluyó completar exitosamente las siguientes oportunidades de desarrollo profesional: “USP: Entendiendo el Plan de Estatus Unitario”; “USP: Asignación de Estudiantes”; “USP: Protocolos para Contratar y Diversidad en la Fuerza de Trabajo;” y participación en la Conferencia Multicultural

patrocinada por el Departamento de los Servicios a los Estudiantes Afroamericanos en octubre 2013. El personal de Apoyo a las Familias de Título I se reunió mensualmente para discutir los asuntos acerca de las prácticas equitativas, utilizando artículos periodísticos así como textos tales como: “Negro y Blanco: La Confrontación entre el Reverendo Fred L. Shuttlesworth y Eugene ‘Bull’ Connor” por Larry Dane Brimmer.

Comenzando en julio del 2013, el personal recibió capacitación mensual para extender los conocimientos del personal acerca de las prácticas eficaces para participar a los padres para aumentar los logros estudiantiles. Además, se proporcionó capacitación especializada e individualizada para los miembros del personal escolar nuevos en su trabajo como Representantes de la Comunidad. Como se comprueba en las agendas de capacitación, el personal escolar de apoyo a las familias recibió información y capacitación acerca de los requisitos del USP relacionados con la participación familiar. Finalmente, Título I utilizó evaluaciones mensuales para evaluar a los participantes del aprendizaje y sus intenciones para implementar las estrategias y prácticas compartidas.

Todas las escuelas de Título I enviaron equipos de personal a “La Cumbre de Verano Título I” en julio de 2013. En esa capacitación, el liderazgo de Título I compartió información acerca de participación familiar y servicios de apoyo. Después, el departamento de Título I del Distrito se comunicó a través de comunicaciones semanales para informar al personal escolar de Título I acerca de oportunidades de capacitación para el personal y de participación familiar para los padres. *Applause y Bravo* son publicaciones mensuales que reflejan algunas de las capacitaciones para el personal escolar y para los padres en los eventos escolares y en las reuniones mensuales con los padres. *La Voz* era una publicación creada por padres de Título I, la mayoría de ellos con aprendices de un Segundo idioma, para comunicar a otros padres de Título I y con el personal escolar su entendimiento acerca de los que hace su escuela eficaz, consejos para otros padres y recomendaciones de libros.

Los servicios para los Padres y las Familias que se ofrecieron durante el ciclo escolar 2013-14 incluyeron: talleres de contenido académico ofrecidos mensualmente a aquellas escuelas de Título I que piden el servicio, alcanzando a 407 familias en 15 escuelas de Título I. Los temas incluían sentar metas educativas, estrategias de alfabetismo y matemáticas y entendiendo las opciones magnet específicamente a través de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Los servicios semanales continuos para los padres incluyeron Inglés para apoyar el Apoyo al Aprendizaje de los Estudiantes (ESSL) cuyas lecciones semanales incluían información acerca del entendimiento del USP. El personal proporcionó

servicios ESSL en cuatro escuelas que sirven a los padres, representando a 12 escuelas. El personal integró información acerca de preparación para colegio/universidad, y requisitos para GATE, IB, UHS, Inscripción Abierta, Clases AP, y Opciones Magnet en el currículo.

El personal colaboró con el Departamento de Servicios a Estudiantes Afroamericanos (AASSD) y otros departamentos del Distrito para reclutar a los padres para participar en Universidad para los Padres (un evento colaborativo patrocinado por AASSD, Pima Community College y otros departamentos del Distrito). A los padres se les animó frecuentemente a asistir a las clases ESSL semanales y a la reunión de padres mensual para el Concejo Asesor del Distrito (DAC). El Apoyo a las Familias de Título I patrocinó y proporcionó cuidado infantil a todas las familias participantes para asegurar el acceso equitativo. También se proporcionó servicio de traducción del Departamento de Adquisición de Idiomas.

Para poder promover el éxito académico para los niños de tercer grado, el personal realizó visitas en los hogares, llamadas por teléfono y difusión por medio de los maestros del salón de clases a las familias cuyos estudiantes fueron identificados en riesgo, para participar en las clases Avanzando con la Lectura en varias escuelas. El personal escolar de apoyo a las familias recibió capacitación acerca de la manera de proporcionar estos servicios en su comunidad escolar.

El personal de Título I, en colaboración con los Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos, Afroamericanos, Americanos Asiáticos del Pacífico, y Americanos Nativos, trabajaron durante el año para informar a los padres acerca del valor del currículo multicultural, y los recursos disponibles para los estudiantes y los padres a través de cada departamento respectivamente. El vehículo principal de comunicación fue el Concejo Asesor del Distrito (DAC), una organización mensual liderada por los padres. A través de este evento mensual, los padres recibieron información acerca de los derechos y responsabilidades de los estudiantes, prácticas restaurativas, servicios de apoyo disponibles a través de varios departamentos, y promover una mentalidad de asistir al colegio/universidad en los estudiantes. El personal también compartió información acerca del “Common Core” y PARCC para desarrollar un entendimiento del aprendizaje futuro y de las expectativas cambiantes. El personal también compartió información con las familias acerca de las opciones de aprendizaje de idiomas diferentes, incluyendo los requisitos de transición y de los programas de lenguaje dual.

El programa *HIPPY*. Es la instrucción en casa para Padres de Niños de Preescolar (*HIPPY*) es un modelo de visitas en casa y del programa de Título I.

Promueve la preparación para la escuela para los padres de niños de preescolar y niños de edad para la escuela. A través del programa, los padres asisten a una reunión mensual en grupo para recibir información y entender las diferentes opciones de aprendizaje en TUSD. *Strong Mothers* es un Proyecto que explora la participación de los padres en la educación a través de cultura, valores y experiencias, fue una oportunidad para que el personal entendiera mejor como apelar a la mujer Latina para asociarse con la escuela para la educación de sus hijos.

### **E. Participación Familiar a Través de los Centros de Aprendizaje de la Comunidad del Siglo 21**

TUSD también es la cede de nueve Centros de Aprendizaje de la Comunidad del Siglo 21 financiados por una subvención. Todos menos uno de ellos está ubicado en las escuelas racialmente concentradas.<sup>50</sup> EL propósito de esas subvenciones para Centros de Aprendizaje de la Comunidad es establecer centros comunitarios que le proporcionan a los estudiantes clases académicas basadas en estándares y de enriquecimiento durante el tiempo fuera de la escuela así como actividades familiares designadas a participar a los miembros adultos de la familia en el aprendizaje de sus estudiantes y en el logro de sus metas. Este trabajo apoya la participación de los estudiantes y las familias.

Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito participó en un “Proyecto Piloto de Participación Familiar APTT” (Equipo Académico de Padres y Maestros) en diez escuelas. El piloto proporciona capacitación continua y apoyo técnico en el modelo Equipo Académico de Padres y Maestros facilitado por la Dra. Maria Paredes, una de las principales autoridades reconocidas en la participación familiar eficaz en el país.

A través del piloto, 35 participantes del Distrito recibieron desarrollo profesional mensual para crear sistemas con un enfoque impulsado por los datos para participar a las familias de manera significativa en el aprendizaje de los estudiantes. Se otorgaron certificados de “Entrenado al Entrenador” a todos los participantes que cumplieron con los requisitos mensuales de la capacitación. El piloto expandió de manera significativa la capacidad interna para implementar el modelo APTT de la colaboración de padres y maestros en todo el distrito.

---

<sup>50</sup> Van Buskirk Elementary, Maldonado Elementary, White Elementary, Drachman K-6, Pueblo Gardens K-8, Mission View Elementary, Pueblo Magnet High School, and Holladay Elementary.

APTT es un enfoque sistemático a la comunicación que se enfoca en el del aprendizaje de los estudiantes dentro y fuera de la escuela. Cada año, los maestros del salón de clases invitan a los padres a participar en tres reuniones de equipo de 75 minutos (todos los padres de la clase están presentes) y a una sesión individual de 30 minutos (el estudiante, el maestro y la familia del estudiante).

Durante las reuniones de APTT, los maestros comparten destrezas fundamentales y demuestran actividades concretas que los padres pueden realizar en cas para dominar esas destrezas. Los padres practican las actividades con otros padres en el salón de clases y cada familia establece metas académicas de 60 días para su estudiante. Después los padres asisten a las reuniones APTT, se van a casa sintiéndose informados, con su papel en claro, y comprometidos en el mejoramiento de los resultados del aprendizaje de su hijo(a).

#### **IV. Informes Obligatorios**

El USP§VII (E)(1) esboza los siguientes cuatro artículos para que sean incluidos en el Informe Anual relacionado con la Participación Familiar y de la Comunidad:

**1. Copias de todas las descripciones de trabajos y explicaciones de las responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta Sección, identificados por nombre, título del puesto, título del puesto anterior (si es adecuado), otros considerados para el puesto, y acreditaciones.**

El *Anexo VII-7* contiene descripciones de trabajo relevante e información acerca de la personal contratada o asignada para cumplir las responsabilidades del puesto.

**2. Copias de las evaluaciones, análisis, y planes desarrollados de conformidad con los requisitos de esta sección.**

El Distrito ha proporcionado copia de la Revisión y Evaluación de Participación de Otoño de 2013; comentarios/evaluación del Plan de Participación Familiar y de la Comunidad del consultor perito (Margit Birge) (*Anexo VII-10*); y copias del Plan de Participación Familiar y de la Comunidad propuesto y revisado. *Anexo VII-2* (Revisión y Evaluación) *Anexo VII-3* (Plan de Participación Familiar), *Anexo VII-4* (Plan de Participación Familiar Revisado)

### **3. Copias de todas las políticas y procedimientos s enmendados de conformidad con los requisitos de esta Sección.**

*El Anexo VII-8* (Políticas) contiene una copia de la política revisada KE, Dudas y Quejas del Público. La Mesa Directiva revisó la Política KE para aclarar el proceso de quejas, para reafirmar el compromiso del Distrito de comunicación eficaz con los padres y los miembros de la comunidad, y para dirigir a los padres y a los miembros de la comunidad a la Política AC, acerca de la Discriminación, para obtener información en presentar quejas de discriminación.

### **4. Análisis del alcance y la eficacia de los servicios proporcionados por los Centros Familiares.**

*El Anexo VII-9* (Datos del Centro Familiar) contiene un análisis del alcance y la eficacia de los servicios en los Centros Familiares. Los datos utilizados en el análisis, y una copia de la forma para Firmar su llegada en los Centros Familiares, se incluyen en el *Anexo VII-9* (Datos del Centro Familiar).

## **ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES (USP § VIII)**

### **I. Introducción**

La sección VIII del USP requiere que el Distrito proporcione a todos los estudiantes la oportunidad de contacto interracial en un entorno positivo de interés compartido. La sección VIII pide además que el Distrito asegure acceso equitativo a actividades extracurriculares a todos los estudiantes sin importar su raza, origen étnico, o estatus ELL. Además, se espera que el Distrito proporcione un rango de actividades extracurriculares en cada escuela para que los estudiantes puedan participar en deportes, desarrollar habilidades de liderazgo, y busquen intereses y programas curriculares. Cuando la asesoría se ofrece de manera voluntaria, la asesoría debe ser ofrecida de manera equitativa. Finalmente, se espera que el Distrito proporcione transportación para apoyar a los estudiantes en su participación de actividades extracurriculares de conformidad con la Sección III del USP.

En el 2013, el Director de Actividades Entre Escuelas, Herman House, un Afroamericano con una amplia formación académica, creó un puesto para un Coordinador de Actividades Entre Escuelas cuya actividad principal sería asegurar el cumplimiento con el USP en el área de Actividades Entre Escuelas y actividades extracurriculares. Posteriormente, Steven “Red” Morrow (blanco) fue contratado a principios del ciclo escolar 2013-2014. El Sr. Morrow es un educador con experiencia con una amplia formación en atletismo. Ha sido entrenador a nivel de escuela secundaria durante 15 años, trabajó como profesional de golf de PGA, y actualmente funge como evaluador de umpire del PAC 12. También trabajó como evaluador Presidente de la liga Sahuaro de Fútbol de Jóvenes. Sus deberes incluyen organizar y supervisar actividades entre escuelas en las escuelas intermedias y primarias. Su papel principal es asegurar que se sigan las iniciativas del USP y que todas las escuelas proporcionen acceso equitativo a esas actividades, en particular a los estudiantes Afroamericanos e Hispanos.

A principios del ciclo escolar 2013-14, el Director de Actividades Entre Escuelas trabajando del comité del Proyecto 7, USP y con los representantes de Bellas Artes, Equidad Estudiantil, Transportación, Orientación y Asesoramiento y los Directores de ambos niveles de primaria y secundaria desarrolló el Plan Extracurricular de

Acceso Equitativo de TUSD (“EEA Plan”). El plan fue presentado al Magistrado Especial y a los Demandantes para su revisión el 3 de marzo, de 2014 y después fue finalizado y aprobado el 20 de marzo, 2014. **Anexo VIII- 1** (Plan Extracurricular de Acceso Equitativo). El enfoque principal del Distrito para el ciclo escolar 13-14 fue el desarrollo y la aprobación de este plan EEA, así como identificar las necesidades inmediatas del Distrito para la expansión de sus actividades extracurriculares en las escuelas primarias.

## II. Implementación y Actividades de Cumplimiento para el Ciclo Escolar 2013-14

Para realizar mejoras de importancia en la creación de oportunidades de contacto interracial por medio de actividades extracurriculares se requeriría primero la recolección de datos. ¿Qué hay disponible para los estudiantes hoy en día? ¿Qué actividades son de interés en particular para nuestros estudiantes? En consecuencia, el primer paso para el Director de Actividades Entre Escuelas y para el Coordinador de Actividades Entre Escuelas fue encontrar las respuestas a estas dos preguntas.

En Octubre de 2013, como una evaluación de las necesidades, el Distrito envió una encuesta a todas las escuelas primarias, K-8, escuelas intermedias, y escuelas secundarias para identificar el rango actual de las actividades Extracurriculares en cada escuela, incluyendo los servicios de asesoría. La encuesta, la cual estaba dirigida a los administradores escolares para su respuesta, fue diseñada para obtener información acerca del acceso de los estudiantes a las actividades. Incluía ambos deportes de competencia escuelas (deportes) así como las actividades extracurriculares no competitivas. Es decir, clubes, bellas artes, intramuros y grupos sociales). La evaluación determinó las actividades que ya estaban establecidas, e identificó cualquier proceso adicional, apoyo y/o recursos necesarios para establecer servicios adicionales.

Cada escuela en TUSD estaba ofreciendo algún tipo de actividad después de la escuela durante el ciclo escolar 2013-14. Las escuelas intermedia y secundaria ofrecían una gran variedad de actividades de deportes, clubes, y bellas artes. Las opciones eran más limitadas en el nivel de primaria. **Anexo VIII-2** (*Respuestas a la Encuesta Chango*); **Anexo VIII-3** (Análisis de Encuesta Chango).

Después, para identificar los intereses compartidos, se planeó una academia de liderazgo para los estudiantes líderes de las escuelas intermedia y secundaria en la cual participaremos a los estudiantes den la identificación y después en la planeación de las actividades extracurriculares de interés compartido. Los estudiantes líderes de las escuelas secundarias asistirán a una academia de liderazgo el 12 de noviembre de, 2014. En diciembre, los estudiantes líderes de las escuelas secundarias participarán en una conferencia conjunta con líderes de las escuelas intermedias para discutir la manera que ellos presentarán los planes extracurriculares en sus escuelas.

El entendimiento de las actividades extracurriculares es más limitado en el nivel de primaria, el Departamento de las Actividades Extracurriculares enfocó su apoyo

2013-14 en las escuelas primarias. Durante el año, el Coordinador de las Actividades Extracurriculares trabajó con las escuelas individuales para identificar los suministros y los apoyos necesarios para la expansión de deportes y actividades de club en el nivel de las escuelas primarias. Cada escuela que solicitó alguna ayuda para expandir sus programas, recibieron ayuda de el Sr. Morrow. Cinco de las dieciocho escuelas que solicitaron ayuda están racialmente concentradas. **Anexo VIII-4** (Suplemento de Equipo). El Sr. Morrow continúa enfocándose en los apoyos de la escuela primaria durante el ciclo escolar 2014-15.

Todos los estudiantes están invitados a participar en todas las actividades. Para supervisar de mejor manera la participación estudiantil en actividades extracurriculares, el Departamento de Actividades Entre Escuelas determinó que era necesario desarrollar una base de datos que mostrara a todos los estudiantes que actualmente participan en actividades extracurriculares. Anteriormente, solamente las escuelas secundarias supervisaban la participación en las actividades entre escuelas y aun así las escuelas secundarias no supervisaban la participan en los clubes. Una nueva base de datos podría ser utilizada para determinar si la participación estudiantil de esa escuela, por raza/etnicidad/estatus ELL, es equivalente al porcentaje de inscripción por raza/etnicidad/estatus ELL, de esa escuela.

#### **A. Supervisión**

La Sección VIII(B)(1) del USP ordena a TUSD que identifique cualquier cambio necesario a Mojave para permitir informes en la participación en las actividades extracurriculares, para incluir (a) deportes, (b) clubes sociales, (c) publicaciones estudiantiles, y (d) actividades del currículo tales como ciencias, matemáticas, clubes de idiomas, o asesoría después del horario de clases. El Distrito debe entonces hacer los cambios necesarios. Durante el verano de 2013, el departamento de actividades entre escuelas trabajó con el Departamento de Servicios de Tecnología para expandir la arquitectura de la base de datos de los estudiantes Mojave, para incluir a los estudiantes de la escuela primaria e intermedia así como a los estudiantes de la escuela secundaria. El marco de trabajo para la introducción de datos se completó a tiempo para el inicio del ciclo escolar 2013-14.

La base de datos de los estudiantes Mojave fue expandida para incluir el rango completo de presupuesto y para las necesidades de las actividades de las escuelas secundarias, intermedias y primarias. El rango de actividades a las que se les da seguimiento se expandió de solamente dar seguimiento a los deportes a también darle seguimiento a las actividades de clubes, incluyendo clubes

“académicos” tales como asesoría después del horario escolar. Esta expansión de Mojave cubre eficazmente las actividades (a)-(d) requeridas dentro del USP.

La implementación de los cambios a Mojave resultó en la introducción de datos expandida disponible a gran medida disponible en el Informe Anual del ciclo escolar 2012-13 (limitada a las Actividades Entre Escuelas de las Escuelas Secundarias). Sin embargo, también queda claro después de una revisión de los datos de 2013-14 que, aunque el personal estaba informado de los requisitos nuevos, no todas las escuelas introdujo la información de las actividades extracurriculares de los estudiantes consistentemente a la página de Mojave. Se ha desarrollado un módulo de capacitación y será implementado a través de “TrueNorthLogic” en el ciclo escolar 2014-15. La falta de ingresar datos de las actividades extracurriculares fue particularmente en el nivel de escuelas primarias e intermedias en donde el personal no había ingresado este tipo de información en el pasado. Es por eso que la base de datos esta un poco incompleta. **Anexo VIII-5** (Datos de Participación). Sin embargo, aunque los datos están incompletos, y no son confiables por el hecho que están incompletos, los números iniciales prueban un análisis interesante cuando se ven los promedios en todo el distrito:

Participación en Todo el Distrito 2013-14 por Raza/Etnicidad en actividades Extracurriculares de Club y Deportes

	Clubes Escuelas Secundarias	Deportes Escuelas Secundarias	Bellas Artes Escuelas Secundarias
Blancos	35%	28%	44%
Afroamericanos	7%	10%	5%
Hispanos	41%	53%	41%
Multirraciales	5%	3%	3%
ELL		2%	

	Clubes Escuela K-8	Deportes Escuela K-8	
Blancos	31%	19%	
Afroamericanos	6%	10%	
Hispanos	55%	62%	
Multirraciales	4%	3%	
ELL		2%	

Estos datos iniciales indican que los números de todo el Distrito reflejan la participación de estudiantes Afroamericanos en ambos clubes y deportes en números consistentes con la inscripción en ese nivel; también indica que los estudiantes están insuficientemente representados en ambos deportes y clubes. A medida que se ingrese en la base de datos, datos más completos, el Distrito podrá tener una idea más clara de los números reales, así como de las capacidades de desglose hasta el nivel escolar para identificar aquellas escuelas con necesidad de acciones correctivas.

**B. Apoyo con Transportación para la Participación Estudiantil en Actividades Extracurriculares**

Ver la Sección III de este Informe Anual para detalles acerca del cumplimiento del Distrito en esta área.

### **III. Informes Obligatorios**

- a. Como parte de su Informe Anual, el Distrito debe proporcionar un informe de la participación estudiantil en una muestra de actividades extracurriculares de cada escuela. Estas actividades que se reportan cada año deberán incluir por lo menos dos actividades de cada una de las cuatro categorías descritas en la sección (B) anterior: los deportes en las escuelas que los ofrecen, los clubes sociales, publicaciones estudiantiles, (donde se ofrezcan) y a actividades de currículo. Los datos en el informe deberán incluir datos de todo el Distrito y datos por escuela, desglosados por raza, etnicidad y estatus ELL. Las partes tiene el derecho de solicitar datos de información adicional si el Informe Anual indica desigualdades o dudas.**

El **Anexo VIII-5** incluye datos sensibles en tablas que reflejan los datos de la participación estudiantil. Informes diferentes están desglosados para reflejar el desglose por escuela, actividad extracurricular, y clase por raza/etnicidad/estatus ELL.

## INSTALACIONES Y TECNOLOGÍA (USP § IX)

### I. Introducción

En conexión con el compromiso general del Plan de Estatus unitario de asegurar la equidad para los estudiantes, la Sección IX del USP ordena que el Distrito evalúe a sus escuelas utilizando las medidas auto diseñadas en las áreas de tecnología e instalaciones y después desarrolle un plan de varios años para reparaciones y mejoras basado en los datos. El Distrito debe hacer un inventario eficaz de la condición de las instalaciones y la tecnología en todas las escuelas como primer paso hacia desarrollar los planes de varios años para las Instalaciones y de Tecnología de largo alcance, y cada escuela deberá ser evaluada por lo menos cada dos años para asegurar que su infraestructura apoye equitativamente al aprendizaje de los estudiantes. USP§IX(C).

Durante el ciclo escolar 2013-14, TUSD completó toda la planeación inicial para la recolección integral de datos de conformidad con los requisitos de USP. El índice de las condiciones de las instalaciones (FCI), una rúbrica de evaluación a la instalaciones pre existentes en TUSD, fue modificado en respuesta a la dirección del USP y a los comentarios de los demandantes. **Anexo IX-1** (Índice de las Condiciones de las Instalaciones). Además, el Índice de las Condiciones de la Tecnología (TCI) fue elaborado y adoptado; el TCI evalúa el estado actual del equipo capital (hardware y software) pero también evalúa la eficacia del personal escolar en integrar la tecnología en el salón de clases. **Anexo IX-2** (Índice de Condiciones de Tecnología). Finalmente, un equipo de varios departamentos desarrolló un borrador inicial de la rúbrica de Calificación de Idoneidad Educativa (ESS) en la primavera de 2014. **Anexo IX-3** (Idoneidad Educativa Puntuación de la Rúbrica).

La ESS le permitirá al Distrito evaluar la eficacia educativa de las instalaciones escolares bajo un conjunto de pautas relevantes a la educación en vez de los estándares de ingeniería por los cuales se basa el FCI. Los planes de implementación se elaboraron para la presentación del FCI y la ESS, y para el Plan de Tecnología para las Instalaciones de Varios Años. La cronología fue establecida para su elaboración y su adopción de ambos planes, el Plan Integral de Tecnología de Varios Años y el Plan de Instalaciones a Varios Años para el final del ciclo escolar 2014-15. Basado en la

cronología actualmente aceptada, TUSD está a tiempo para presentar un borrador del Plan Integral de Tecnología de Varios Años y el Plan de Instalaciones a Varios Años al Magistrado Especial y a los Demandantes en la Primavera de 2015 para sus comentarios. Estos planes a varios años estarán en el informe del análisis de datos reunidos durante el invierno y verano 2014-15 (FCI, TCI, ESS).

## II. Implementación y Actividades de Cumplimiento del Ciclo Escolar 2013-14

### A. Índice de Condiciones de las Instalaciones

Durante varios años, el Distrito ha utilizado el Índice de Condiciones para las Instalaciones (FCI) un sistema de valoración para documentar la condición de los componentes más importantes de sus instalaciones, tales como techos, y sistemas mecánicos, en base de escuela a escuela. EL FCI proporciona una visión en conjunto de las condiciones relativas de esos componentes y una calificación de la condición general compuesta de la instalación. El índice del Distrito que existía entonces para las Condiciones de las Instalaciones (FCI) fue modificado en el ciclo escolar 2013-14 para alinearse a los requisitos del USP al agregarle (i) la ubicación, el número y a condición de los salones de clases portátiles, y (ii) la existencia y estado de reparación de los sistemas de calefacción y refrigeración a las categorías de valuación aplicadas a las escuelas.

En el verano de 2013, un borrador revisado del FCI fue presentado al Magistrado Especial y a las partes y sus comentarios en julio de 2013. El Distrito incorporó sus comentarios y sugerencias, y presentó una nueva revisión en octubre de 2013. Esta colaboración exitosa resultó en la versión final que fue utilizada en el otoño de 2013 para evaluar y calificar a cada una de las escuelas del Distrito. **Anexo IX-4** (2013-14 Resultados FCI).

Una vez que se completó la evaluación, el Departamento de Arquitectura e Ingeniería, el cual supervisa la rúbrica FCI, utilizó la evaluación para dar prioridad preventiva de mantenimiento y proyectos de reparación en cumplimiento con el USP de la siguiente manera: cualquier escuela con una calificación FCI por debajo de 2.0 (preocupaciones de salud y seguridad) tomó primer prioridad; después de eso, cualquier escuela racialmente concentrada con una calificación por debajo de 2.5 recibió prioridad. Los datos iniciales sugieren que el FCI, de la manera que está escrito, es una herramienta eficaz para guiar gastos futuros manteniendo los mandatos del USP. **Id.**

Además de las decisiones operativas durante el ciclo escolar 2013-14, TUSD también utilizó el FCI para guiar la selección de las escuelas para la Iniciativa Adopte A Una Escuela, y para hacer recomendaciones del presupuesto para el ciclo escolar 2014-15. Durante el ciclo escolar 13-14 siete planteles escolares racialmente

concentrados fueron nominados y tres de esos planteles escolares fueron seleccionados para la iniciativa Adopte A Una Escuela. Durante los fines de semana designados, los voluntarios de la comunidad y los voluntarios de TUSD trabajaron juntos para llevar a cabo reparaciones básicas en los planteles de las escuelas Primaria Holladay, Primaria Davis, y Escuela Intermedia Pistor. El programa de Adopte A Una Escuela también unió fuerzas con un esfuerzo de voluntarios de limpieza ya planeado en la Escuela Secundaria Santa Rita. Adopte A Una Escuela fue recomendada con el espíritu del USP; 75% de las escuelas completadas dentro del programa eran planteles que estaban racialmente concentrados con calificaciones FCI bajas. La primer escuela de Adopte A Una Escuela del ciclo escolar 2014-15 es la escuela Primaria Bonillas, de la lista original.

Además, TUSD también utiliza las calificaciones FCI para abordar las desigualdades en las condiciones de las instalaciones cuando desarrolló el presupuesto de Operaciones para el ciclo escolar 2014-15. Marcus Jones, el Gerente del Programa de Arquitectura e Ingeniería buscó retroalimentación de los especialistas asignados a cada sistema de los componentes medidos dentro del FCI (eléctrico, techos, superficies, etc.). Cada especialista proporcionó una lista de las escuelas con las 10 peores condiciones en su área de experiencia. Se reunieron todas las listas y clasificadas por prioridad: las escuelas racialmente concentradas con una clasificación de calificación FCI baja y las escuelas con necesidades importantes de seguridad fueron seleccionadas para recibir atención con prioridad. Basado en presupuestos de costo para abordar las necesidades de estas escuelas de alta prioridad, el Sr. Jones hizo recomendaciones para el presupuesto del ciclo escolar 2014-15.

## **B. Puntuación de Idoneidad Educativa (ESS)**

El USP requiere que TUSD desarrolle una calificación de Idoneidad Educativa (“ESS”) para cada escuela que evalúa: (i) la calidad de los terrenos, incluyendo las áreas de recreo y los campos de juegos y otras áreas al exterior, y su facilidad de uso para las actividades relacionadas con la escuela; (ii) la condición de la biblioteca; (iii) la capacidad y utilización de los salones de clases y otros salones utilizados para actividades relacionadas con la escuela; (iv) los libros de texto y otros recursos para el aprendizaje; (v) existencia y calidad de las instalaciones especiales y laboratorios (por ejemplo, salones para arte, música, banda and talleres, gimnasio, auditorios, teatros laboratorios de ciencias y de lenguaje); (vi) la capacidad y uso de la cafetería u otro espacio para comer; y (vii) las condiciones actuales para fuegos y de seguridad, y planes para la eliminación de asbestos.” USP § IX(A)(1). El ESS está diseñado para trabajar junto con el FCI, pero en vez de abordar la condición de la

estructura de la instalación en sí. El ESS se enfoca en el espacio educativo de la instalación y en su idoneidad en servir la misión educativa.

Inmediatamente después de completar el FCI enmendado en octubre de 2013, el Distrito formó un comité para comenzar el trabajo en el ESS.<sup>51</sup> El comité investigó herramientas similares utilizadas por otros distrito para utilizarla con punto de partida para entender las necesidades particulares de TSUD junto con las necesidades particulares del USP. Esos recursos fueron: El Departamento de Educación de Kentucky, El Departamento de Educación de Wyoming, Las Escuelas Públicas de Boston, y el Distrito Escolar Independiente de Houston el cual fue el visto como el modelo del programa más adecuado para TSUD. El comité utilizó la investigación para ayudar a desarrollar el borrador de los criterios para evaluar los siete componentes identificados en el USP, después se desarrolló el primer borrador del ESS. **Anexo IX-3** (Calificación de Idoneidad Educativa).

El Distrito decidió expandir el ESS más allá del mandato mínimo de USP al incluir espacios educativos críticos, tales como los salones de clases para recursos de educación excepcional y salones de clases autónomos. Reconociendo que los espacios que no son de instrucción en las escuelas también tiene un papel crítico en la idoneidad general de una escuela, el Comité agregó a la lista estos espacios auxiliares necesarios para asesorías, clases particulares, servicios de salud, etc.

En enero y febrero de 2014, el comité dirigió el primer borrador de ESS en las Escuelas Safford y Booth-Fickett y realizó más revisiones. Una vez que el documento final sea aprobado por el Magistrado Especial y las partes, será dirigido otra vez en escuelas selectas, y estará listo para ser presentado en todo el Distrito en el invierno de 2014-15. La calificación activa ESS de todas las escuelas comenzará, y la base de datos activa sobre la información se está reuniendo. Debido a que el ESS es un nuevo instrumento del cual no existía un modelo ya listo, lo más seguro es que permanezca sujeto a revisiones constantes y a actualizaciones basadas en la manera

---

<sup>51</sup> The ESS committee brought together a diverse cross-departmental team: Sue Heathcote – Committee Lead, Sr Project Manager, Facilities; Martha Taylor – Director, Advanced Learning; Amy Cislak – Asst. Principal, University High School; Brian Lambert – Program Manager, Student Equity; Holly Colonna – Director, Guidance, Counseling, Prevention; Karen Ward – Counselor; Bob Kramer – Ed. Tech. Integration Specialist; Chuck McCollum – Coordinator, Career Technology Education; Karl Oxnam – Resource Teacher, Career Technology Education; Herman House – Director, Interscholastics; Red Morrow – Program Coordinator, Interscholastics; Joan Gilbert – Program Coordinator, Science; Carolyn Eldridge – Director of Elementary Schools/K8s; Joan Ashcraft – Director, Fine Arts Department; Susan Pearson – Textbook Specialist.

que identifique las necesidades de las escuelas del distrito. Sin embargo, TUSD anticipa que se encuentra actualmente al corriente para alcanzar el cumplimiento completo en esta Sección, para finales del ciclo escolar 2014-15 con su primera evaluación de las escuelas del Distrito cada dos años utilizando las rúbricas de calificación combinadas FCI/ESS para crear su borrador inicial del Plan de Varios Años para las Instalaciones.

### **C. Tecnología y Condiciones de la Tecnología**

El USP §IX(B)(1-4) requiere que el Distrito “desarrolle un Índice de las Condiciones de la Tecnología (“TCI”), el cual califica la tecnología y las condiciones de la tecnología en las escuelas...y proporciona una puntuación global para cada escuela ....” La calificación TCI “deberá incluir, cómo mínimo “ cuatro áreas clave: (i) acceso de los estudiantes a las computadoras y a otros dispositivos de aprendizaje junto con la ubicación de las computadoras y de los dispositivos de aprendizaje dentro del plantel, (ii) la disponibilidad de internet sin cables y de banda ancha en las escuelas (iii) la disponibilidad de software educativo basado en investigaciones o software didáctico, y (iv) dominio del los maestros en facilitar el aprendizaje de los estudiantes con la tecnología. Dentro de esta sección del USP, la calificación final de TCI del USP, la calificación final del TCI es entonces incorporado a la revisión de cada dos años que proporcionará datos para el Plan de Tecnología a varios años para dar prioridad el mantenimiento/las reparaciones básicas para todas las escuelas y para las Escuelas Racialmente Concentradas con una calificación por debajo del promedio del Distrito en el TCI, para asegurar la distribución equitativa de las reparaciones de tecnología, y mejoras. Debido a que TCI también tiene acceso a la competencia del personal del salón de clases en el apoyo de la tecnología en el salón de clases, el Plan de Tecnología entonces informará sobre el desarrollo profesional obligatorio en curso bajo el USP §IV(J)(3).

La revisión inicial indicó que ningún otro distrito en el país había creado o implementado un Índice de la Condición de la Tecnología (TCI). EL Distrito evaluó los prospectos para encontrar a un consultor externo con trayectoria o con experiencia suficiente en esta área para justificar flotar una Solicitud de Peticiones. Las discusiones preliminares con varios proveedores confirmaron que carecían de trayectoria y de experiencia para diseñar e implementar un instrumento TCI y que TUSD solamente estaría pagándoles para desarrollar esa experiencia. Por eso, se decidió que un enfoque más económico seria desarrollar ese instrumento en casa. En ese momento, TUSD contrató a Charlene Wright, Análisis de

Datos/programadora, para el propósito de crear un instrumento TCI basado en las especificaciones del USP. La Srta. Wright tenía basta experiencia en análisis de datos y en programación Excel. La Srta. Wright comenzó su trabajo con TSUD en septiembre de 2013 e inmediatamente comenzó la recolección de datos y a elaborar el instrumento TCI que podría dar seguimiento a las secciones del USP (i)-(iv) anteriormente mencionadas, calcular la calificación TCI para cada sub sección del USP, calcular la calificación TCI combinada para cada escuela, y mostrar esa puntuación a nivel escuela y nivel de salón de clases (Servidor TCI, TCI Salón de clases, Laboratorio TCI, etc.). El prototipo ya en función estuvo listo en febrero de 2014, cuando el TCI estuvo finalizado, fue presentado a los Demandantes y al Magistrado Especial. **Anexo IX-5** (TCI) El concepto TCI como fue articulado en el USP fue, como el ESS, innovador y con tecnología de punta, sin ningún modelo bien establecido a seguir. El TCI fue ofrecido a las partes y aprobado sin objeción o controversia.

A partir de entonces los datos a nivel escuela de TUSD fueron ingresados al prototipo y un primer intento para la subsección (i) (basado en Servicios de Tecnología (TS) Datos de Ayuda automática “Track-It!”<sup>52</sup> junto con los datos de TS colectados manualmente de la administración de activos (conteo y ubicación de las computadoras en todas las escuelas) se llevó a cabo en junio de 2014. Entre septiembre 2013 y junio de 2014, tomó más de 28 iteraciones del instrumento TCI para asignar coeficientes correctores y solucionar el instrumento para producir puntuación que reflejara la realidad en las escuelas. Los coeficientes correctores para el instrumento también fueron diseñados para fijar una barra para la puntuación TCI en la cual la puntuación por debajo requeriría intervención de inmediato. La ponderación puede cambiar a medida que los datos restantes sean ingresados, se analice la ponderación, y se revise su exactitud al comparar la “realidad en las escuelas” con los datos colectados.

Bajo el Plan de Acción TCI, antes de comenzar cada ciclo escolar académico, los Servicios de Tecnología importarán los datos (inventarios hardware/software, datos de infraestructura de la red) junto con la información del dominio tecnología docente al instrumento TCI. El TCI entonces agregará estos juegos de datos y producir una puntuación de índice para cada escuela. El Distrito analizará estos datos para calcular el promedio del distrito. El promedio del distrito se utilizará

---

<sup>52</sup> Los datos “Track-It!” fueron utilizados principalmente para obtener las especificaciones de las computadoras (cantidad de RAM, velocidad del procesador) para diferentes modelos; se encontró más información de las especificaciones al buscar en el internet la documentación oficial del fabricante (en ese caso se bajaron copias de dicha documentación para preservarlas).

como el estándar contra el cual cada escuela será evaluada para identificar cualquier deficiencia y será utilizado en la creación/modificación de los Planes Estratégicos de Tecnología y de Desarrollo Profesional, con prioridad otorgada a las Escuelas Racialmente Concentradas identificadas en el USP. Los servicios de Tecnología pueden repetir el proceso antes del final del ciclo escolar académico para capturar los esfuerzos de mejoramiento del Distrito como lo ordena la evaluación a principios del año. Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito realizó gran progreso hacia la implementación total del Plan de Acción TCI, careciendo solamente algunos datos adicionales de la competencia de los maestros antes de poder darle la puntuación a las escuelas.

Para finales del ciclo escolar 13-14, TUSD había programado en tres sub puntuaciones TCI para cada escuela: Servidor, Salón de Clases, Laboratorio de Computadoras. **Anexo IX-6**, (TCI Data). EL instrumento TCI se completará después que todas las sub puntuaciones se sumen, se ingresen los datos, y las puntuaciones sean ponderadas para su exactitud. Este no es un proceso estático. El personal de TUSD anticipa que se llevará uno o dos años de ajustes y correcciones para alcanzar una puntuación TCI que tenga el refinamiento adecuado en la capacidad de profundización para revisar el acceso a la tecnología en la escuela, salón de clases por salón de clases. Esta es una cronología razonable dado que TUSD está desarrollando el primer instrumento de este tipo en el país.

El reto de cumplimiento mayor en este punto, ya no es el instrumento TCI en sí, pero asegurar la calidad confiable y de alcance de los datos que se están colectando e ingresando al instrumento TCI. El Sistema de administración de activos actualmente se confía en los empleados de las escuelas para que auto reporten la información de activos (es decir, cantidad y ubicación de las computadoras y otras piezas de tecnología). Durante el circo escolar 2013-14 TUSD comenzó la transición hacia la tecnología automática para el proceso de seguimiento de activos con el uso de barras. Cuando esa transición esté completa, los códigos de barras escaneados le ingresarán datos directamente a la base de datos que informa al instrumento TCI. Por mientras, la fiabilidad de los datos TCI se considera parte de un proceso de mejoramiento continuo. Las necesidades de presupuesto para que el proceso de la tecnología de control de activos sea completamente automático será incluido en el borrador 2014-15 del Plan de Tecnología a Varios Años, una copia final será incluida en el Informe Anual de 2014-15.

Observando solamente la distribución, ubicación, y la calidad de las computadoras en las escuelas, los datos en el **Anexo IX-6** (Datos TCI) indican que para finales del ciclo escolar 2013-14, 20% de las escuelas racialmente concentradas tuvieron una calificación por debajo de “3” y el 18% de las escuelas

que no están racialmente concentradas tuvieron una calificación por debajo de “3”<sup>53</sup> en el instrumento TCI. Estos números iniciales son alentadores en que las desigualdades en general parecen ser relativamente pequeñas. La tabla a continuación compara la puntuación TCI promedio entre las escuelas racialmente concentradas y las que no están racialmente concentradas en todas las categorías de escuelas primarias, intermedias, K-8/K-12, y secundarias:

**Datos Preliminares Puntuación Promedio TCI Ciclo Escolar 13-14  
(computadoras solamente)**

	Racialmente Concentrada	No Racialmente Concentrada
Primaria	3.29	3.60
Intermedia, K-8 y K-12	3.34	3.44
Secundaria	3.00	2.18

Esta tabla indica que las calificaciones TCI preliminares para las escuelas secundarias racialmente concentradas tienen un promedio considerablemente más elevado que sus contrapartes (+.82), mientras que van a la zaga las escuelas de nivel intermedio (-.10) y en nivel primaria (-.31). Lo mas alentador es el hecho que la puntuación promedio para todas las escuelas racialmente concentradas están en o superior a la franja de limite. Mientras que estos datos preliminares representan solamente puntuación TCI parcial, sí permite alguna transparencia a medida que se progresa hacia el cumplimiento del USP para el ciclo escolar 2013-14, y se presenta aquí con ese entendimiento.

En resumen, durante el ciclo escolar 13-14 la base básica de la planeación, desarrollo, evaluación de, peso inicial de, el instrumento TCI se completó, y TUSD está actualmente cumpliendo el objetivo durante el ciclo escolar 2014-15 para comenzar a cumplir por completo el cumplimiento con esta Sección del USP (es decir, llevar a cabo la evaluación bienal de los artículos (i)-(iv) mencionados anteriormente, y utilizar esos datos para informar un Plan de Tecnología a Varios Años).

---

<sup>53</sup> La ponderación del TCI de 2013-14 define una puntuación de “3” como una Condición Aceptable: “la tecnología con una puntuación de 3 ha tenido mantenimiento preventivo adecuado y la atención a las ordenes de trabajo la mantiene en una condición aceptable. El hardware es compatible con la tecnología y el ámbito en la red esenciales de TUSD. Se puede apoyar, con partes reemplazables disponibles del fabricante. Hay accesorios disponibles. El software funciona y es relevante. Cualquier asunto de seguridad y/o ergonómico es menor. La tecnología apoya la misión educativa.” **Anexo IX-5** (TCI).

Para finales de junio de 2014, el instrumento TCI contenía datos de las computadoras de TUSD, y su ubicación (subsección (i)). Otros dispositivos de aprendizaje tales como los pizarrones interactivos blancos, sistemas de mano para respuestas para los estudiantes, proyectores digitales, etc., se agregarán al instrumento TCI antes de la primera función formal de datos. Para finales del ciclo escolar 2013-14 estos datos restantes acerca de “otros dispositivos de aprendizaje” también habían sido colectados manualmente, pero todavía no se habían analizado, ponderado o incorporado al instrumento TCI. Este mandato del USP bajo la subsección (i) era, por lo tanto, estará completamente finalizado durante el ciclo escolar 13-14 y deberá estar completamente finalizado a tiempo para el primer análisis de datos TCI formal anticipado para el final del ciclo escolar 2014-15.

Para el 30 de junio, del 2014, TUSD había ingresado la ubicación de todas las computadoras en todas las escuelas y ponderado el instrumento TCI como corresponde. El instrumento de puntuación TCI adjunto le da una calificación al número de computadoras por salón de clases, y por laboratorio de computadoras (es decir, por ubicación), y le da un valor a las especificaciones de ese equipo (velocidad del procesador, calidad y resolución del monitor), etc., para ambos una puntuación de datos individuales, y una puntuación general de la escuela. **Anexo IX-6** (Datos TCI).

Para el verano de 2014, el personal de Servicios de Tecnología hicieron inventaron de cada escuela para la disponibilidad de internet sin cables en cada plantel escolar, y la velocidad de la conectividad por plantel. Los datos de esta hoja de calculo se están ingresando actualmente al instrumento de puntuación TCI y son ponderados para desarrollar una puntuación TCI de internet sin cables/de banda ancha para cada escuela, a tiempo para la puntuación de todo el distrito de 2014-15.

A principios del ciclo escolar 2013-14, el equipo de Tecnología de Instrucción realizó un inventario de software de cursos/software educativo basado en investigaciones aprobado por la mesa directiva. Las consultas iniciales indicaron que aproximadamente 400 títulos de software aprobados por la mesa directiva están en uso al comenzar el ciclo escolar 13-14. El equipo revise todos los títulos y seleccionó para retirar aquellos títulos que simplemente presentaban recursos digitales, manteniendo solamente los títulos que fueron considerados como software educativo interactivo. Esta selección inicial indicó que aproximadamente 200 títulos de software eran utilizados, algunos con solo unas cuantas licencias desparramadas esporádicamente por el distrito. Los datos se están ingresando al instrumento TCI.

El Distrito alineó su medida de competencia de los maestros en facilitar el aprendizaje de los estudiantes con la tecnología a los estándares Educativos de Arizona, o AETSS. El marco de trabajo de AETSS está fundado en dos datos clave: 1) autoevaluación de los maestros y aprendizaje profesional a su propio ritmo informado por 2) retroalimentación capacitada de terceros basada en los protocolos de observación del Departamento de Educación de Arizona a la medida que se alinean con el currículo adoptado de TUSD. Esto permite la capacitación de maestros a través de la experiencia, mientras que permite que el Distrito enfoque dólares de capacitación en evaluadores que a su vez capacitarán a los maestros por medio de la observación en el salón de clases y la retroalimentación. Los estándares AETSS fueron adoptados después bajo el Plan de Acción TCI del Distrito. **Anexo IX-5** (Plan de Acción TCI)

Debido a que los instrumentos AETSS se enfocan en el crecimiento, es decir, diseñados q medir el mejoramiento de los maestros con el tiempo, entre más progreso hagan los maestros en el TIM/TIM-0 en una escuela, más alta será la puntuación para este juego de datos TCI. El Distrito también utilizará este juego de datos para informar a la planeación de Desarrollo Profesional para calibrar mejor la competencia de los maestros con la facilitando el aprendizaje utilizando la tecnología.

### **III. Informes Obligatorios**

El USP requiere que ciertos documentos y datos sean incluidos en el Informe Anual del Distrito para la Sección IX. Información en respuesta es el siguiente:

#### **a. Copias de los FCI, ESS y TCI enmendados**

Los anexos **IX-1**, **IX-2**, y **IX-3** adjuntos, contienen el FCI enmendado, el borrador ESS presentado, y el TCI final, respectivamente.

#### **b. Un resumen de los resultados FCI, ESS, y análisis TCI realizados durante el año previo**

El anexo **IX-9** contiene una breve narración del resumen de los resultados preliminares FCI y TCI del ciclo escolar 2013-14.

#### **c. Un informe de el número y el estado de los empleados (por ejemplo, de tiempo completo, medio tiempo) de personal de**

**apoyo por instalación en cada escuela (por ejemplo, conserjes, personal de mantenimiento y de jardinería), y la formula para asignar dicho apoyo**

El anexo **IX-10** contiene un resumen de varios tipos de personal de las instalaciones empleados en el Distrito en general así como un desglose por escuela. Finalmente, pone la formula para la asignación de apoyo en las instalaciones.

**d. Una copia del plan de las instalaciones de varios años y un plan de tecnología de varios años, como se ha modificado y se ha actualizado cada año y un resumen de las acciones tomadas durante el año anterior a dichos planes**

El plan actual de las instalaciones de varios años y el plan de tecnología de varios años según lo prescrito por el USP todavía no se han creado. De acuerdo al USP, el Distrito deberá primero reunir y analizar los datos relevantes utilizando los TCI, FCI y ESS. Los planes de varios años deberán estar finalizados a tiempo para ser incluidos en el informe anual del año que entra. Por mientras, sin embargo. El Anexo **IX-7** es un plan de varios años adoptado en el 2012 que proporciona antecedentes acerca de la dirección general actual del Distrito en el área de tecnología. El anexo **IX-8** es la porción específica a las instalaciones del plan estratégico del Distrito de 5 años.

**e. Para toda capacitación y desarrollo profesional proporcionado por el Distrito, como lo requiere esta Sección, información en el tipo de capacitación, ubicación en la que se celebró, número de personal que asistió por puesto, presentadores, esbozo de la presentación, y cualquier documento distribuido.**

**El anexo IX-11** incluye materiales que reflejan el Desarrollo Profesional ofrecido en la primavera del 2014 en “Promethean ActivInspire” por el Departamento de Tecnología de Instrucción.

## **RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA (USP § X)**

### **I. Introducción – Mejorando los Sistemas en Busca de la Equidad**

Uno de los temas recurrentes del Plan de Estatus Unitario es la noción que los sistemas engendran equidad. Eso es, para expandir oportunidades a los estudiantes Afroamericanos y Latinos, para mejorar su instrucción, para aumentar su acceso a programas de calidad, y hasta para utilizar las herramientas de asignación de estudiantes para promover la integración – todas estas cosas requieren un enfoque estructurado, planeado, estratégico seguido por un plan de ejecución dedicado. El USP dirige repetidamente al Distrito a preceder dicha planeación con una revisión completa de los sistemas y programas existentes y después requiere una revisión en curso de los datos actuales los cuales después guiarían una futura planeación. De muchas maneras, el trabajo ordenado por la Sección X va al centro de ese tema. El USP § X dirige mejoras a través de las cuales el Distrito puede recolectar y evaluar de mejor manera los datos y los sistemas. Al mejorar varios sistemas de datos, TSUD tendrá mejores capacidades de evaluar programas y sus operaciones reflejarán de mejor manera un nivel de transparencia el cual les permitirá a los interesados entender sus operaciones de presupuesto relacionadas con la abolición de la segregación.

La sección X gobierna dos conceptos por separados pero interrelacionados: 1) desarrollo de un “Sistema de Responsabilidad Basada en Evidencia” (EBAS) para que TSUD pueda usar los datos de mejor manera en una revisión de estructura interactiva para evaluar programas y emprender mejoras para abordar la segregación y mejorar los resultados académicos para los estudiantes Afroamericanos y Latinos; y 2) desarrollo de un proceso para establecer, supervisar e informar acerca de los fondos disponibles de conformidad con ARS § 15-910(g). Como corolario a la misma, la Sección X requiere un procedimiento de Notificación y Petición para su Aprobación (NARA) para cambios que afectan las asignación de estudiantes o de la planta física, dirige al Distrito a mantener una página de internet del Plan de Estatus Unitario para el público, y ordena la colaboración con el Magistrado Especial y con los Demandantes. *USP §§X(A-E).*

Esta sección del informe anual 2013-14 del Distrito esbozará las actividades emprendidas dentro de la Sección X en cada una de estas áreas.

### **III. Implementación y Actividades de Cumplimiento del Ciclo Escolar 2013-14**

#### **A. Desarrollo de un Sistema de Responsabilidad Basado en Evidencia (EBAS)**

El USP describe el EBAS como “un sistema para revisar la eficacia de los programas y para asegurar que, hasta donde sea práctico, los cambios a los programas aborden la segregación racial y mejoren los logros académicos y la calidad educativa para los estudiantes Afroamericanos y Latinos, incluyendo a los ELL.” *USP §(X)(A)(1)*. LA investigación refleja que dichos sistemas pueden tomar entre tres a siete años para estar completamente desarrollados debido a la cronología de planeación, adquisición de tecnología, y programación. El Distrito, como parte del desarrollo de los sistemas EBAS, ha hecho enmiendas importantes a su sistema de datos actual para proporcionar una funcionalidad tipo EBAS. Esta nueva funcionalidad puede después apoyar la implementación relacionada con el USP, las actividades de supervisión, informes, y evaluación. Las trabajo EBAS del Distrito ha involucrado cinco conjuntos específicos de actividades: (1) revisión y análisis de su capacidad actual; (2) contratar peritos adecuados para agregar o enmendar los sistemas de datos; (3) cambios a los sistemas de datos actuales para proporcionar funcionalidad EBAS; (4) capacitación y evaluación del personal en el uso de las funciones EBAS; e (5) informes.

##### **1. Revisión y Análisis de la capacidad actual**

El USP requiere que el Distrito “contrate o designe a un empleado de las Oficinas del Distrito para que realice una revisión y un análisis de la capacidad actual de Mojave y cualquier otro sistema de colección y de seguimiento de datos del Distrito.” *USP §X(A)(2)*. En mayo de 2013, el Distrito completó una evaluación de los sistemas de datos del Distrito. El informe anual de 2012-13 incluye una descripción de la evaluación y una copia del informe producido por un evaluador externo quien asistió al Distrito en completar la revisión y el análisis.

Los sistemas y funcionalidades que el Distrito debe actualizar para cumplir los objetivos de EBAS incluyen: 1) dar seguimiento a los datos académicos y de comportamiento; 2) asegurar compatibilidad (y asegurar la capacidad de producir informes) con el sistema del Distrito para dar seguimiento a los datos e información del personal; y 2) producir alertas/banderas automáticas para indicar cuando los estudiantes no cumplen con las metas pre determinadas las expectativas de la preocupaciones académicas o de comportamiento. La revisión y análisis identificaron las fortalezas y las debilidades en los sistemas de colección de datos y

de supervisión del Distrito, y propusieron soluciones. La administración previa había comenzado una estrategia de contratar a una compañía externa (o subcontratar con un grupo de compañías externas especializadas) a través de un proceso de una Petición para una Propuesta (RFP) para agregar o enmendar los sistemas de datos del Distrito de conformidad con el USP.

## **2. Contratar peritos adecuados para agregar o enmendar los sistemas de datos del Distrito**

Después de la revisión y análisis de los sistemas actuales, el USP requiere que el Distrito “Contrate peritos adecuados para agregar a o enmendar los sistemas de datos del Distrito para permitirle que desempeñe las funciones descritas en la Sección (X)(A)(1-5).” *USP §X(A)(2)*. Durante el ciclo escolar 2012-13, el Distrito había designado al Sr. John Gay como el empleado del Distrito encargado de llevar a cabo la revisión y el análisis de la capacidad actual del sistema de datos del Distrito (una actividad que fue completada durante el ciclo escolar 2012-13, y reportada en el informe anual 2012-13). El Sr. Gay se fue a finales del ciclo escolar 2012-13. En el verano de 2014, a medida que la administración nueva comenzó a tomar forma bajo el liderazgo del Dr. Sánchez, el Distrito contrato al Jefe de Tecnología Damon Jackson para cumplir con las responsabilidades asociadas con la supervisión de EBAS.

En el verano y a principios del otoño de 2014, a medida que el equipo administrativo nuevo hacia la transición en sus nuevas funciones, el Mr. Jackson reevaluó la capacidad actual del Distrito y revisó el enfoque para alinear con la estrategia y la dirección de la administración nueva del Distrito. En vez de contratar a consultores externos que solamente tendrían participación temporal en el trabajo, el Distrito procuró tornar su atención hacia su interior y contratar, designar y reasignar al personal para crear capacidad interna a medida que desarrollaba sistemas nuevos que proporcionarían funcionalidad EBAS. El Distrito reemplazó, contrató y reasignó a los empleados para asistir en enmendar los sistemas de datos del Distrito para permitirle realizar las funciones descritas en la Sección (X)(A)(1-5). La iniciativa principal del Sr. Jackson bajo su nuevo enfoque fue construir un tablero de datos que desempeñaría la función principal descrita en la Sección X: dar seguimiento a los datos académicos y de comportamiento. ***Ver Anexo X-1*** (Acreditaciones y Descripción de Trabajo, Apoyo EBAS).

El Distrito reasignó al personal de tecnología de alto nivel a funciones específicas para asistir en el proceso. Rick Foster (Director Interino del Sistema de Información) fue designado para liderar el esfuerzo para crear un tablero de datos que sería fundamental al sistema EBAS, David Scott (que entonces era el Director de

Responsabilidad e Investigación) fue asignado a trabajar en el equipo de tablero de datos con la función de integrador de datos/analista de datos; Karen Jones, supervisora de el Sistema Mojave de Información de Estudiantes del Distrito se encargó del trabajo detallado de programación en el desarrollo del tablero de datos; Rick Haan, anteriormente asignado como analista de datos en el departamento de abolición a la segregación fue trasladado a Servicios de Tecnología para liderar la supervisión de del Sistema Mojave de Información de Estudiantes y de “TUSDStats” (ambos producen informes para el USP); y Dynah Aviedo fue asignada a proporcionar capacitación y apoyo a los empleados del distrito en el uso del tablero de datos. *Id.*

Además, el Distrito contrató a Daniel Newton como Administrador de la Base de Datos y especialista en integración de datos para asistir en trasladar los datos a la bodega de datos para apoyar el tablero de datos y a Slava Linestky (Coordinador Proyectos de Investigación) en el trabajo de los sistemas de personal. *Id.* Finalmente, las siguientes personal fueron asignadas a trabajar en actividades relacionadas con y el desarrollo de EBAS: Rob Hugo (Programador Principal); Jamie Scullie (Programador Principal); Maura Morin (Especialista en Sistemas de Computación); y Scott Morrison (Director de Supervisión de Proyectos). En 2013-14, por medio del personal identificado anteriormente, el Distrito hizo grandes avances en el desarrollo del tablero de datos, desarrollando la primera fase del tablero de datos, y proporcionando capacitación inicial a los líderes y personal centralles y de las escuelas.

### **3. Funcionalidad de los Sistemas de Datos Actuales y de EBAS**

#### **a. Deficiencias en la Infraestructura.**

El Distrito primero tuvo que abordar el cimiento en el que están construidos los sistemas de datos confiables y las redes: su centro de datos. Al principio del ciclo escolar 2013-14, el centro de datos de TSUD tiene numerosas condiciones peligrosas y de calidad inferior. El centro de datos actual experimenta inundaciones en varias ocasiones, no puede enfriar el ambiente lo suficiente por lo que requiere abanicos para mover el calor, tiene personal que trabaja en el área con polvo junto con al equipo, carece de filtros o control de humedad, y ha experimentado fuegos del equipo que tiene más de un década de antigüedad. TUSD está en proceso mover todos los sistemas a un centro de datos en una instalación de colocación en la que

estará el centro de datos del distrito. Antes de implementar sistemas nuevos, el Distrito deberá terminar la mudanza de los sistemas a su instalación de colocación.

Después, el Distrito comprobó que muchas de sus operaciones estaban limitadas por sistemas heredados que ya habían alcanzado su el fin de su ciclo de vida y en muchos casos ya no contaban con el apoyo de sus fabricantes. El Distrito comenzó su trabajo de actualizar estos sistemas heredados, cuando era factible, al consolidarlos con dos sistemas principales en conjunto con la bodega de datos proporcionando la infraestructura de apuntalamiento para la plataforma de informes de datos de hoy en día y datos históricos.

Sin embargo, no todos los sistemas pudieron ser actualizados. Un área problema fue el departamento de Planificación de Recursos Empresariales (ERP), compuesto de múltiples sub-sistemas que eran independientes de sí mismos sin cadena principal de comunicación en común o infraestructura depositaria (es decir, bodega de datos para proporcionar una plataforma de informes congruente). En la primavera de 2014, la Mesa Directiva aprobó la adquisición de un ERP nuevo y ese proceso de implementación comenzó en junio de 2014 con anticipación de ser completado en julio de 2015. La implementación del sistema ERP nuevo involucra su instalación en las instalaciones de colocación de centro de datos nueva.

Más ejemplos de sistemas heredados en operación son las aplicaciones Mapcon, Mapnet y WINSNAP. Mapcon apoya a los Departamentos de Operaciones e Instalaciones; Mapnet apoya a Transportación. Ambas aplicaciones utilizan una versión que fue implementada en el año 2002. El Departamento de Servicios Alimenticios utiliza una aplicación que fue instalada en el 2000 llamada WINSNAP. Setas aplicaciones no proporcionan compatibilidad o funcionalidad de la generación actual y son una continua fuente de frustración para las operaciones e informes de día a día. Otras mejoras en marcha incluyen servicios de la red, SharePoint, y correo electrónico, todas están siendo actualizadas del Servidor 2003 y Exchange 2003 a Office 365, Server 2012R2, SharePoint 2013, y Exchange 2012.

Después, el análisis reveló un proceso de contratación que era excesivamente impulsado por papeleo y por eso no compatible con el tipo de retención de datos y análisis que requería el USP. Como se nota en la Sección IV de este informe, a principios de 2014, el Distrito compró un sistema de software nuevo para alojar las aplicaciones y los materiales de apoyo llamado "Applitrack." El sistema Applitrack actuará como intermediario con el sistema ERPO nuevo y proporcionará funcionalidad EBAS en la administración de puestos que no existen actualmente.

Un sistema principal que alimentaría el EBAS es el Sistema de Información de Estudiantes (SIS). El personal del Distrito creó el SIS actual (Mojave) en 2001, y es por eso que el personal del Distrito proporciona todo el apoyo necesario para esta aplicación. Se requiere un esfuerzo sobre para hacer cambios o para actualizar el sistema. Por ejemplo, cuando una sale una versión nueva de un navegador (Internet Explorer, Chrome, Firefox, etc.), toma meses para que el equipo programe los cambios para apoyar la nueva versión del navegador. Otro ejemplo, cuando el Distrito hizo cambios a las asignaciones del proceso de lotería de los estudiantes en el invierno de 2013-14, los miembros del personal apenas pudieron apoyar los cambios en Mojave y solamente pudieron hacerlo trabajando más de 60 horas a la semana para completar los cambios. Como se mencionó anteriormente, el Estado de Arizona está en proceso de actualizar sus estándares para informar los cuales requerirán que todos los Sistemas de Información de Estudiantes cambien del estándar anterior (SAIS) a un nuevo estándar (EDFI) para el ciclo escolar 2015-16. El Distrito no puede actualizar Mojave para el estándar de informes EDFI y tendrá que adquirir un nuevo SIS. El Distrito también comenzó la planeación de la conversión de sus Sistemas de Información de Estudiantes (SIS), con una meta para completar esa implementación para el verano de 2016.

Las deficiencias en el sistema SIS del Distrito afectan a un gran rango de funciones. Mojave utiliza la base de datos con el Lenguaje Estructurado Query (SQL) 2003 el cual ya quedó obsoleto y no proporciona visibilidad de generación actual para desempeño y supervisión. La libreta de calificaciones actual no reside en Mojave lo cual les una gran ineficiencia y un obstáculo a la colección de datos y a la función del salón de clases. Actualmente, los maestros de Primaria escriben las calificaciones a mano y después manualmente ingresan las calificaciones en Mojave. El Distrito solamente requiere que estas calificaciones se ingresen una vez al trimestre, llevando a datos inconsistentes ya que algunos maestros ingresan datos una vez a la semana, otros los ingresan algunas veces o solamente una vez cada trimestre. No es fuera de lo común encontrar que un estudiante esta reprobando una materia una o dos semanas antes que termine el trimestre. Los maestros de la escuela secundaria utilizan una aplicación llamada "Making the Grade" escrita a mediados de la década de los 90 en un lenguaje de programación llamado Foxpro. La información de "Making the Grad" llena las estadísticas de TUSD, una herramienta para informes basada en la red, pero no se transfiere a Mojave. El Distrito comenzó la planeación para la conversión de su Sistema de Información de Estudiantes (SIS), con una meta para completar esa implementación para el verano del 2016.

#### **b. 2013-14: Informes con Sistemas Actuales.**

Durante las fases iniciales de desarrollo en el ciclo escolar 2013-14, el Distrito continuó proporcionando los datos de informes actuales de los sistemas heredados y continuó proporcionando mejoras de funcionalidad limitada como era posible a Mojave y a otros sistemas para asistir con más informes y análisis. El personal del Distrito implementó cambios a los sistemas de datos existentes para permitir realizar las siguientes funciones, como se describen en el USP en la sección (X)(A)(2)(a-c):

- Dar seguimiento individual a la demografía estudiantil, datos académicos y de comportamiento (Tablero de Datos);
- Ser compatible con y generar informes simultáneamente con los sistemas de datos del Distrito para dar seguimiento a los datos e información del personal (Tablero de Datos y Applitrack)
- Alertas producidas automáticamente, banderas y otras señales programadas para indicar cuando los estudiantes no cumplen con las metas predeterminadas o las expectativas para el desempeño académico o las preocupaciones de comportamiento. **Ver Anexo V-38** (Informe WatchPoint)
- Supervisar y dar seguimiento a la participación en las actividades extracurriculares para los estudiantes de la Primaria, K8, y de la Escuela Intermedia; y para los estudiantes de la escuela Secundaria involucrados en las actividades no atléticas.
- Desarrollar los horarios a través de un planificador central. **Ver Anexo X-2** (Planificador Tyler)
- Supervisar y dar seguimiento más adecuado a las identidades raciales/étnicas de los estudiantes (la tercer pregunta de etnicidad fue cambiada y se le hace a todos los estudiantes utilizando Mojave)
- Cambiar las reglas de negocios para adaptar las reglas nuevas y prioridades en el bloque de lotería/colocación de estudiantes de conformidad con el Proceso de Admisión para Escuelas con Exceso de Inscripción revisado (**Ver Anexo II-25** para más detalles de los cambios relacionados con la lotería en Mojave)

El Distrito ha progresado en la creación del tablero de datos. El personal estructuró una herramienta para informar que proporciona vistas gráficas múltiples a los datos actuales e históricos. Esta solución tiene el potencial de llenar parte de o posiblemente todos los requisitos EBAS. Los informes que anteriormente le tomaban al personal muchas horas ahora se pueden realizar en unos cuantos minutos y continuamente se actualizan con datos actuales. La capacidad existe, para crear cubos y vistas para el personal, los padres y todos los interesados. Aún con el tablero de datos apenas emergente, el Distrito ha tomado y continuará tomando pasos para capacitar al personal relevante en la funcionalidad del tablero de datos EBAS.

#### **4. Evaluar al Personal en el Uso de la Funcionalidad de EBAS**

El USP requiere que el Distrito “evalúe al personal relevante en su capacidad para utilizar el EBAS como se contemple de conformidad con la Sección (IV)(H)(1).” *USP §X(A)(4)*. El personal de Servicio de Apoyo a los Estudiantes, los LSC, y otro personal de instrucción relevante son evaluados en su capacidad de utilizar los sistemas de información de estudiantes actuales. No ha establecido alguna evaluación formal para evaluar la habilidad del personal relevante utilizar el tablero de datos ya que el personal todavía se está capacitando en su uso. El tablero de datos ha sido usado por Directores y líderes de instrucción para mejorar el tamaño de los salones de clases y los horarios de los estudiantes. Un componente de disciplina del tablero de datos será lanzado en el otoño de 2014. El Distrito desarrollará medidas para evaluar la habilidad del personal relevante en el uso del tablero de datos.

#### **B. Desarrollando el Presupuesto del USP**

Dentro del USP, se requiere que el Distrito “proponga la metodología y el proceso para colocar fondos que están disponibles para el y sus escuelas de conformidad con A. R. S. § 15-910(G) y que da cuenta de los requisitos de esta orden (“Plan de Gastos USP”) antes de comenzar el proceso de presupuestos para el año fiscal 2013-2014.” *USP §X(B)(1)*. EN enero del 2013, antes de comenzar el proceso de presupuesto para el año fiscal 2013-14, el Distrito presentó una propuesta de metodología y proceso para desarrollar el Presupuesto del USP. En el verano de 2013, la Corte aprobó el presupuesto del USP 2013-14 de conformidad con las siguientes condiciones:

- El Distrito, los Demandantes y el Magistrado Especial deberán trabajar juntos para desarrollar, para diciembre de 2013, criterios basados en investigación para determinar cuándo los dólares destinados a la

abolición de la segregación, pueden financiar parte o todo un programa para justificar el gasto del dinero destinados a la abolición de la segregación en el presupuesto del años siguiente y facilitar una auditoria independiente y revisiones y evaluaciones al programa requeridos dentro del USP.

- El Distrito deberá evaluar el elemento de apoyo en la lectura para los Servicios a los estudiantes Mexicanos Americanos de la disposición del USP de conformidad con criterios basados en la investigación, y basándose en esta evaluación, desarrolle el plan de mejoramiento en la lectura MASS para que se implemente en el semestre de otoño de 2013-2014. USP §§ (V)(E)(2)(a)-(b).
- El Distrito, los Demandantes y el Magistrado Especial deberán trabajar juntos para desarrollar, para diciembre de 2013, criterios basados en investigaciones para ser utilizados en la evaluación de los programas de apoyo para los estudiantes para que sean implementados lo más pronto posible,
- La Corte deberá aprobar la suma global de la propuesta del presupuesto para el Plan Magnet del Distrito, contingente al acuerdo en las revisiones al Plan Magnet, y subsecuentemente revisar el nivel y los propósitos de los gastos para las escuelas individuales y hacer las revisiones necesarias al presupuesto.

En cumplimiento con la Orden del Juez, el personal del Distrito desarrolló un “Plan de Mejoramiento en la Lectura” durante el verano de 2013. El Distrito presentó la propuesta del plan al Magistrado Especial y a los Demandantes en septiembre de 2013. **Anexo X-3** (Plan de Mejoramiento en la Lectura MASS). Durante el otoño y hasta el invierno del ciclo escolar 2013-14, el Distrito trabajó con el Magistrado Especial y con los Demandantes durante varios meses para desarrollar “los criterios del Presupuesto del USP” y “los Criterios de Apoyo a los Estudiantes” para ser utilizados en el desarrollo del presupuesto del USP de 2014-15. En noviembre las propuestas fueron compartidas con el Magistrado Especial y con las Partes, y fueron revisadas de conformidad con los comentarios y la colaboración. En febrero 2014, el Distrito finalizó ambos conjuntos de criterios. **Anexo X-4** (Criterios de Presupuesto USP); **Anexo X-5** (Criterios de Apoyo a los Estudiantes). Los Criterios del Presupuesto del USP también incluyen una metodología propuesta para el desarrollo del presupuesto del USP para 2014-15. **Id.**

En la primavera de 2014, el Distrito presentó una cronología al Magistrado Especial y al perito de los Demandantes en presupuestos, Dra. Vicki Balentine, delineando los procesos para el desarrollo del presupuesto del USP 2014-15. En mayo de 2014, el Distrito presentó el primer borrador del presupuesto del USP para 2014-15 al Magistrado Especial y a los Demandantes. El 2 de junio, 2014, el Distrito volvió a presentar un borrador del presupuesto en el formato requerido por el Magistrado Especial y los Demandantes, e incluía una copia del Informe de Auditoría del Presupuesto del USP 2012-13 USP y la Hoja de Trabajo de los Criterios del Presupuesto (mostrando el análisis de los artículos del presupuesto, o los grupos de artículos, utilizando los criterios acordados). **Anexo X-6** (Propuesta del Presupuesto USP [fondos 910g] y Documentos de Apoyo). El 12 de junio, 2014, el Distrito presentó una versión revisada de la Hoja de Trabajo de los Criterios del Presupuesto y un borrador del presupuesto mostrando los fondos que no eran para la abolición a la segregación que apoyan las actividades relacionadas con el USP. **Anexo X-7** (Propuesta del Presupuesto USP [fondos no 910g] y Documentos de Apoyo). El 26 de junio, 2014, el Distrito facilitó una reunión con el Magistrado Especial y con los Demandantes para revisar la propuesta del presupuesto, para contestar las preguntas, y para colaborar y recibir retroalimentación.

Durante el mes de julio 2014, el Distrito proporcionó varias respuestas a las peticiones para información de parte del Magistrado Especial y de los Demandantes en un esfuerzo por colaborar aún más en el desarrollo del presupuesto. El 25 de julio, 2014, el Distrito facilitó otra reunión con el Magistrado Especial y los Demandantes para revisar los cambios propuestos al presupuesto (de conformidad con su retroalimentación), para contestar preguntas, y para colaborar y recibir retroalimentación adicional. EL Distrito continuó la revisión del presupuesto basándose en la retroalimentación del Magistrado Especial y los Demandantes y presentó los cambios a la Mesa Directiva el 12 de agosto, 2014. La Mesa Directiva aprobó los cambios y, el 14 de agosto, 2014, el Distrito presentó el Presupuesto final del USP 2014-15 al Magistrado Especial y a los Demandantes, junto con la descripción de los cambios principales. **Anexo X-8** (Presupuesto final del USP 2014-15 y Documentos de Apoyo). Varios asuntos permanecen pendientes basados en las objeciones presentadas por los demandantes. Several issues remain pending based on objections filed by the Plaintiffs.

### **C. Presentación de Notificaciones y Peticiones para Aprobaciones (NARA)**

El Distrito deberá proporcionar al Magistrado Especial con una Notificación y una Petición para Aprobaciones (NARA) “de ciertas acciones acerca de los cambios en el Distrito a las asignaciones de los estudiantes y de su instalación física.” *USP§X(C)(2)*.

En el curso del ciclo escolar 2013-14, el Distrito presentó NARA para los siguientes tres artículos: dos para la compra, el arrendamiento y/o venta de bienes raíces del Distrito (intercambio de terrenos Pasqua/Yaqui y la venta de la Escuela Primaria Wrightstown); y uno para el proyecto de construcción que resultaría en un cambio en la capacidad estudiantil de una escuela o que impactaría de manera significativa la naturaleza de la instalación (la añadidura de portátiles para adaptar la expansión de UHS relacionada con el USP). **Anexo X-9** (NARA 2013-14). El Juez concedió las tres peticiones. ***Id.***

#### **D. Mantener una Página USP en la Red**

De conformidad con el USP §X(D)(1), el Distrito continua manteniendo una Página USP en la Red “para servir como un recurso a la comunidad, a los padres, a los empleados del Distrito, a las partes y a los estudiantes.” La página incluye enlaces actualizados al USP, a los Planes de Acción creados de conformidad con el USP, a los Informes Anuales (y a otros informes de estatus), y a los presupuestos del USP e información del presupuesto.

#### **E. Colaboración con el Magistrado Especial y con los Demandantes**

El USP § I(D)(1) delinea un proceso para que el Distrito siga en la solicitud de retroalimentación del Magistrado Especial y de los Demandantes para “todos los planes, políticas, procedimientos, nuevos o enmendados, u otros cambios significativos.” *USP§I(D)(1)*. Durante el ciclo escolar 2013-14, el Distrito trabajó de manera continua para colaborar con el Magistrado Especial y los Demandantes en el desarrollo de los planes, para asegurar que el Magistrado Especial y el Comité de Implementación tuvieran acceso al personal y a la información, y para responder de manera oportuna a las peticiones para información del Magistrado Especial y de los Demandantes.

El USP requiere el desarrollo de aproximadamente una docena de planes, así como actividades principales tales como la preparación de una revisión de presupuesto y de límites. El Distrito ha trabajado con diligencia para completar la mayoría del desarrollo del plan. El proceso colaborativo se especifica ampliamente en el USP § (I)(D)(1), sin embargo TUSD también ha estipulado a un proceso adicional voluntario proporcionándoles a los Demandantes y al Magistrado Especial más participación a fondo. (“Proceso de Revisión Estipulado por las Partes”). *Ver ECF 1581 y Anexo X-11* (Orden sobre el Proceso de Revisión Estipulado). El Proceso de Revisión Estipulado por las partes duró de 30-60 días hasta más de 120 días en algunos casos (el desarrollo del Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención duró más de un año). El Proceso Estipulado<sup>54</sup> es de la siguiente manera:

---

<sup>54</sup> Además de utilizar el proceso anterior, TUSD ha propuesto y las partes han utilizado, cronologías detalladas que proporcionan *aún más* oportunidad para retroalimentación y participación. En la Revisión de Límites, por ejemplo, TUSD creó un sitio de internet especial disponible a los abogados de los Demandantes y al Magistrado Especial, que era actualizado con información integral. TUSD también hizo arreglos para

**Día 0:** El Distrito envía a los Demandantes y al Magistrado Especial un Plan que constituye “un borrador final”, aprobado al nivel adecuado de liderazgo (superintendente o Mesa Directiva).

**Días 1-30:** Período de indignación u objeción/crítica.

**Días 31-60:** Período de Resolución Voluntaria. El Período de Resolución se puede extender por un acuerdo por escrito.

**Días 31-45:** TUSD responde por escrito ya sea revisando el plan o explicando las razones a favor del borrador actual.

**Días 46-52:** Los Demandantes contestan acerca de dudas restantes y las bases de sus dudas.

**Días 53-60:** Los Demandantes, el Distrito, y el Magistrado Especial utilizan cualquier medio adecuado – llamadas, borradores marcados, etc. – para intentar resolver cualquier asunto restante.

**Día 61:** Si se requiere un R&R, el Magistrado Especial lo preparará en un lapso de 20 días.

Cientos de correos electrónicos se han intercambiado en contestar preguntas de fondo, proporcionar datos, o adoptar los cambios sugeridos. Además de las comunicaciones de correo electrónico, TUSD elaboró repuestas por escrito a cientos de peticiones para información, documentos, análisis, y reuniones. Se adjuntan aquí las cronologías que demuestran el grado de colaboración dentro del Proceso Estipulado como el **Anexo X-12** (Cronologías de Plan del Acción).

Además de utilizar el Proceso Estipulado de la Revisión de las Partes, TUSD ha propuesto (y las partes han utilizado) cronologías detalladas que proporcionan aún más oportunidades para retroalimentación y participación en los planes. El Proceso de Revisión de Límites (“BRP”) es un ejemplo. TSUD creó un sitio de internet especial a la revisión de límites disponible a los Abogados de los Demandantes y al

---

tener varias reuniones de larga duración entre las partes y el Magistrado Especial específicas a la Revisión de Límites.

Magistrado Especial que fue actualizado periódicamente con información y materiales. TUSD también organizó varias reuniones de larga duración entre el personal del Distrito, los abogados de los Demandantes y el Magistrado Especial para proporcionar actualizaciones y abordar cualquier comentario específico o preguntas acerca de la revisión de límites. Estas reuniones duraron varias horas cada una y se llevaron a cabo el 28 de marzo, 2014, 16 de abril, 2014 y 20 de mayo, 2014. Además, el 23 de abril, 2014, TUSD proporcionó a los Demandantes Fisher las respuestas abordando casi treinta comentarios que ellos habían hecho.

La gran mayoría de los planes requeridos por el USP ya han sido aprobados por el Magistrado Especial y los Demandantes siguiendo estos procesos colaborativos, donde TSUD abordó por completo, exitosamente todos los comentarios de los Demandantes/Magistrado Especial y realizó las peticiones requeridas a los planes de TSUD. Los planes completados con éxito a la fecha incluyen:

1. Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes
2. Implementación y Distribución USP del Plan
3. Plan de Apoyo en el Mejoramiento de la Lectura a los Estudiantes Mexicanos Americanos
4. Plan Piloto de Apoyo a los Maestros en su Primer Año
5. Plan Magnet 2013
6. Índice de Condiciones de las Instalaciones
7. Criterios para Evaluar los Gastos Generales
8. Proceso de Presupuesto
9. Plan para Posibles Líderes Administrativos
10. Criterios de Gastos 910G
11. Criterios para Evaluar los Programas de Apoyo a los Estudiantes
12. Plan de Apoyo para Maestros con Bajo Rendimiento y que Están Luchando
13. Proceso de Admisión para Escuelas con Exceso de Solicitudes
14. Informe de Datos de Transferencias de Estudiantes
15. Índice de Condiciones de la Tecnología
16. Plan de Reducción de Personal
17. Plan Extracurricular y de Acceso Equitativo
18. Plan de Mercadotecnia y Difusión
19. Plan de Participación Familiar

Además de los Planes de acción descritos anteriormente, el personal del Distrito trabajó en colaboración por medio de comunicación constante, teleconferencias, y reuniones en persona para resolver la gran mayoría de las diferencias relacionadas a los siguientes artículos: el Plan Integral Magnet, el Plan Integral de Límites, el

Proceso de Revisión de límites, el Presupuesto USP para 2014-15, El Proceso Estipulado para la Revisión por las Partes, y las fechas limites revisadas para varios planes.

### III. Informes Obligatorios

El USP §§X (A)(5) y X(F) contiene las obligaciones de informes anuales dentro de la Sección X. La información a continuación está diseñada para proporcionar la información requerida.

**1. Copias de todas las descripciones de trabajo es y explicaciones de las responsabilidades para todas las personas contratadas o asignadas para cumplir con los requisitos de esta Sección, identificados por nombre, título de trabajo, título de trabajo previo (cuando es adecuado), otros considerados para el puesto, y las acreditaciones**

*Anexo X-1* incluye copias de las descripciones de trabajo y detalles para las personas contratadas o asignadas para apoyar la implementación EBAS.

**2. Una descripción de los cambios realizados a Mojave para cumplir con los requisitos de esta Sección, incluyendo descripciones de los planes para hacer cambios al sistema en el año posterior.**

La sección II(A) anterior incluye una descripción de los cambios realizados a Mojave para cumplir con los requisitos de esta sección, y las descripciones de cambios adicionales planeados para el ciclo escolar 2014-15. El *Anexo X-2* incluye una copia de los cambios propuestos al programa para los horarios de clases del Distrito.

**3. El número y la naturaleza de las peticiones y notificaciones presentadas al Magistrado Especial en el año previo; desglosados por quienes lo requieren (i) cambios a los límites de asistencia; (ii) cambios a los patrones de asignación de estudiantes; (iii) proyectos de construcción que resultarán en un cambio en la capacidad de estudiantes para una escuela o que impactará de manera significativa la naturaleza de la instalación tales como crear o cerrar una escuela o programa magnet; (iv) construir o adquirir escuelas nuevas; (v) propuestas para cerrar escuelas; y (vi) la compra, arrendamiento y venta de bienes raíces del Distrito.**

El número y naturaleza de las notificaciones y peticiones para aprobaciones presentadas en 2013-14 se incluyen en esta sección II(C) anterior. El **Anexo X-9** incluye copias de las notificaciones entabladas y las peticiones para aprobación, y las Ordenes de la Corte resultantes otorgando cada petición.