

TUCSON UNIFIED SCHOOL DISTRICT NO. 1

**Informe Anual
para el
Ciclo Escolar Académico 2019-2020
bajo el
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 and 74-CV-00204-TUC DCB

Presentado al:

Honorable Juez David C. Bury, Tribunal del Distrito de los Estados
Unidos

Preparado por:

El Distrito Escolar Unificado de Tucson Número 1
Gabriel Trujillo, Ed.D., Superintendente

Mesa Directiva de TUSD:

Presidente: Kristel Ann Foster; Secretaria: Leila Counts;
Miembros: Bruce A. Burke, Adelita S. Grijalva, and Rachael Sedgwick

ÍNDICE

Índices.....	ii
Introducción	v
I. Cumplimiento y Buena Fé	1
A. Supervisión de Cumplimiento Interno	1
B. Mandatos Judiciales Relacionados con el USP	1
C. Proceso del Informe Anual	7
II. Asignación de Estudiantes	9
A. Límites de Asistencia, Patrones Afluentes, Emparejamiento y Agrupación.....	9
B. Escuelas y Programas Magnet	12
C. Proceso de Aplicación y Selección	22
D. Estrategias de Mercadoteécnia, Difusión y Reclutamiento de Estudiantes	23
E. Desarrollo Profesional para la Asignación de Estudiantes	27
F. Comité de Asignación Coordinada de Estuidantes	28
G. Informes USP	29
III. Transportación.....	33
A. Transportación.....	33
B. Plan de Transportación Revisado	33
C. Informes USP	33
IV. Personal Administrativo y Certificado	35
A. Personal Administrativo y Certificado	35
B. Informes USP	45
V. Calidad Educativa	51
A. Experiencias de Aprendizaje Avanzado	51
B. Lenguaje Dual.....	73
C. Colocación, Políticas y Prácticas de la Educación Excepcional	80
D. Prevención de Deserción Escolar y Graduación	81
E. Plan de Finalización.....	84

F.	Participación de los Estudiantes por medio del Currículo.....	84
G.	Intervenciones Académicas de Objetivo y Apoyos	95
H.	Grupo Operativo para los logros Académicos de los Afroamericanos	118
I.	Remisiones, Evaluaciones y Colocaciones	124
J.	Entornos de Apoyo e Inclusivos	125
K.	Informes USP	126
VI.	Disciplina	132
A.	Resumen de los Esfuerzos del Departamento de Relaciones Estudiantiles	132
B.	Intervenciones y Apoyo Positivos de Conducta, Prácticas Restaurativas, Cultura y Entorno	141
C.	Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes (GSRR) y el Código de Conducta Revisado para los Estudiantes	146
D.	Alternativas Positivas a la Suspensión	148
E.	Supervisión de los Datos de Disciplina	152
F.	Medidas Correctivas	156
G.	Mejores Prácticas para la Disciplina	158
H.	Aprendizaje Profesional para Disciplina	160
I.	Informes USP	161
VII.	Participación Familiar y de la Comunidad	163
A.	Participación Familiar y de la Comunidad	163
B.	Servicios de Traducción e Interpretación	173
C.	Informes USP	173
VIII.	Actividades Extracurriculares	175
A.	Actividades Extracurriculares	175
B.	Informes USP	182
IX.	Instalaciones y Tecnología	184
A.	Instalaciones y Tecnología	184
B.	Informes USP	186
X.	Responsabilidad y Transparencia	188
A.	Proceso y Auditoría para el Desarrollo del Presupuesto	188

B.	Avisos y Solicitudes para ser Aprobados	189
C.	Sistema de Responsabilidad Basado en las Pruebas	191
D.	Informes USP	194

INTRODUCCIÓN

El Distrito Escolar Unificado de Tucson está esencialmente comprometido a la integración, diversidad y equidad en el cumplimiento de su misión de educar a los niños de Tucson, preparándolos para que tengan vidas plenas, productivas cuando sean adultos en la comunidad mundial.

Ese compromiso lleva a esfuerzos enfocados en un rango de áreas diferentes de las operaciones del Distrito: asignación de estudiantes, transportación, asignación de maestros y personal, calidad educativa, disciplina, participación familiar y de la comunidad, actividades extracurriculares, e instalaciones y tecnología, así como un grado suficiente de transparencia y responsabilidad para permitir la valoración y evaluación razonables.

Este informe anual representa las valoraciones cualitativas y cuantitativas de las iniciativas, programas y servicios del Distrito durante el CE2019-20. Este informe ofrece una narrativa integral de la descripción de los esfuerzos del Distrito hacia la realización de las metas relacionadas a la integración, diversidad y equidad y un juego de datos integrales sobre el Distrito y sus funciones para ser usados en la medida del progreso hacia esas metas.

Actualmente el Distrito opera bajo una orden abolición a la segregación, referida como Plan de Estatus Unitario (USP), como resultado de una demanda de segregación escolar que comenzó en 1974 y continúa hasta la fecha. Aunque el formato y contenido de este informe anual cumplen con ciertos requisitos del USP, el Distrito anticipa la finalización definitiva de ese decreto basado en su compromiso demostrado a la integración, diversidad y equidad. Así como este informe anual resalta, el Distrito ha institucionalizado ese compromiso porque es lo correcto, porque es la ley, y porque es incalculablemente importante para los estudiantes a los que sirve el distrito.

El Distrito se expande dentro de un área de 231 millas cuadradas incluyendo la mayor parte de la Ciudad de Tucson. Es el tercer distrito escolar más grande de Arizona por inscripción y se encuentra dentro de los mejores 125 distritos escolares en los Estados Unidos. En el CE2019-20, el Distrito inscribió a aproximadamente 43,900 estudiantes, de los cuales 61% eran hispanos, 10% eran afroamericanos, 20% eran blancos, 4% eran americanos nativos, 2% eran asiáticos/isleños del pacíficos, y 4% eran multirraciales. Esos estudiantes asistieron a 85 escuelas: 47 escuelas primarias, 10 escuelas intermedias, 15 escuelas K-8, 10 escuelas

secundarias, y 3 eran programas alternativos. También, durante el CE2019-20, el Distrito empleó a más de 7,500 personas, incluyendo a más de 3,000 maestros certificados. El Distrito gastó más de \$410 millones en la realización de sus tareas, incluyendo aproximadamente \$63.7 millones en fondos de los impuestos recaudados de conformidad con A.R.S. §15-910(G) para actividades que eran requeridas o permitidas por una orden judicial de abolición a la segregación o por un acuerdo administrativo con la Oficina del Departamento de Educación de los Estados Unidos para los Derechos Civiles dirigido hacia remediar la supuesta o comprobada discriminación racial.

El resto de este informe anual consta de 10 secciones por separado, cada una dedicada a un área o aspecto diferente de los esfuerzos del Distrito hacia la integración, diversidad y equidad. Cada sección comienza con una narrativa describiendo las actividades del Distrito durante el ciclo escolar anterior y concluye con una lista de datos de informes específicos relacionados con los datos. Las secciones del informe anual se organizan para seguir las secciones del USP, para conveniencia y referencia. Los datos y otros documentos de apoyo se encuentran por separado en una serie de anexos, correspondientes a cada sección del informe anual. Este Informe Anual 2019-20, junto con sus anexos, será presentado al Juez de la demanda de la abolición a la segregación y se publicará en la página de internet del Distrito relacionada con la demanda de segregación.

I. Cumplimiento y Buena Fe

A. Supervisión Interna de Cumplimiento

El Distrito Escolar Unificado de Tucson continuó su sistema sistemático interno de supervisión para el Plan de Estatus Unitario (USP), para las órdenes judiciales, y para completar los planes ordenados por el juez. Específicamente, el Distrito mantuvo procesos y procedimientos actuales mientras que continuó las prácticas de supervisión periódicas programadas para cada sección del USP para asegurar su cumplimiento con estas obligaciones.

Durante el CE2019-20, el Distrito supervisó minuciosamente el progreso de sus esfuerzos internos de cumplimiento por medio de revisiones e informes de progreso regulares. Se recibió retroalimentación oportuna junto con cualquier acción correctiva necesaria, resultando en una responsabilidad fortalecida dentro de los departamentos del Distrito. Este proceso ayudó al Distrito a adherirse constantemente a sus fechas límite de cumplimiento.

B. Órdenes Judiciales Relacionadas al USP

Durante el CE2019-20, además de la implementación del USP, el Distrito demostró un compromiso de buena fe hacía el cumplimiento de las órdenes judiciales relacionadas con el USP.¹ Entre el 1 de julio, 2019, y el 1 de julio, 2020, el Honorable Juez David C. Bury, del Tribunal del Distrito de los Estados Unidos, del Distrito de Arizona, emitió 19 órdenes considerables relacionadas a la implementación del USP en tres categorías principales: Presupuesto USP, Avisos y Solicitudes para Aprobación (NARA), y Planes para ser Finalizados.

Cuadro 1.1: Órdenes Judiciales Considerables para el CE2019-20

	Orden	ECF #²	Fecha
Presupuesto USP	Orden Aprobando el Presupuesto USP 2019-20	2272	10/sep/19
	Orden para más acciones de presupuesto	2349	30/oct/19
	Orden sobre los presupuestos magnet	2383	27/nov/19
	Orden para adoptar las recomendaciones del Asesor Especial	2492	01/jul/20

¹ Ver USP § 1(C)(1).

² "ECF #" se refiere al número de trámite Electrónico del Tribunal U.S District.

NARA	Orden negando el NARA de Roskrug; dirigiendo el informe TWDL	2295	30/jun/19
	Orden aprobando Bridges HS NARA	2395	18/dic/19
	Orden respecto al informe SM Wakefield NARA	2414	22/ene/20
	Orden aprobando Wakefield NARA	2428	06/feb/20
	Orden aprobando la venta de las propiedades Bonanza/Ridgeside	2462	20/abr/20
Plan de Finalización	Orden sobre ocho planes de finalización	2273	10/sep/19
	Orden sobre los planes de operación AASSD y MASSD	2359	06/nov/19
	Orden sobre instalaciones y tecnología	2362	18/nov/19
	Orden sobre las metas de deserción escolar ELL	2363	18/nov/19
	Orden sobre actividades extracurriculares	2364	18/nov/19
	Orden sobre la participación familiar y de la comunidad	2386	04/dic/19
	Orden sobre la asignación estudiantil	2471	04/jun/20
	Orden sobre ALE	2474	15/jun/20
	Orden sobre lenguaje dual	2483	19/jun/20
	Orden sobre la revitalización de las escuelas intermedias	2488	24/jun/20

El Distrito cumplió con, y continúa cumpliendo con, cada una de las 19 órdenes como se indica a continuación.

1. Presupuesto USP

El 1 de julio, 2019 el Distrito presentó su Presupuesto para el USP para el CE2020 aprobado por la Mesa Directiva el 1 de julio, 2019. Los Demandantes Mendoza y Fisher presentaron objeciones, el Distrito respondió, y el Asesor Especial presentó un informe y recomendación. Finalmente, el Juez adoptó varias de las recomendaciones y aprobó el presupuesto USP 2019-20 en septiembre por medio de la orden 2272.

El Distrito obedeció la Orden 2272, incluyendo las siguientes recomendaciones adoptadas: restringiendo el uso de los proveedores de servicio de

currículo en vez de los orientadores de maestros y restringiendo el uso al 100 por ciento de los fondos 910G para el sistema de responsabilidad basado en evidencias del Distrito (EBAS); creando un fondo de contingencia de \$1 millón reservado para las escuelas en transición; desarrollando procedimientos de recursos humanos para el reclutamiento de personal Afroamericano e informes de estado sobre los programas de lectura y las escuelas en transición (*ver* ECF 2289, presentado el 28/sep/19); y presentando un informe comparativo de las escuelas magnet y las tasas de financiamiento propuestas para los programas de beneficio transversal [*ver* ECF 2297, presentado el 30/sep/19].

En octubre 2019, después de recibir las presentaciones subsecuentes de las partes, el Juez en la Orden 2349 adoptó el presupuesto para Recuperación de la Lectura, ordenó un informe suplementario, y ordenó que las partes discutieran la resolución de los problemas de proporción del presupuesto (y que el Distrito presentara los principios de orientación para el financiamiento 910G, desarrollados por el Asesor Especial con la revisión de las partes). El Distrito presentó el informe suplementario de lectura [*ver* ECF 2388, 04/dic/19] y el informe acerca del estado de cumplimiento relacionado a: financiamiento 910G —incluyendo los problemas de proporción de presupuesto y las pautas de financiamiento 910G —basado en su identificación previa del beneficio de los programas [*ver* ECF 2402, 12/20/19].

En noviembre 2019, el Juez en la Orden 2383 ordenó más exploración por parte del Distrito y dirigió al Asesor Especial para que presentara un informe y recomendación sobre el asunto de los presupuestos magnet. El Asesor Especial presentó el informe en enero 2020 [*ver* ECF 2412, 01/09/20]. En julio 2020, el Juez adoptó las recomendaciones y emitió resultados y directivas adicionales relacionadas a al Desarrollo del presupuesto magnet y las reasignaciones del presupuesto por medio de la Orden 2492, para que sean desarrolladas o implementadas en el CE2020-21.

2. Avisos y Solicitudes para ser Aprobados

A continuación, se encuentra el resumen de los resultados y directrices importantes encontrados en las órdenes que siguieron los avisos y solicitudes para ser aprobados. Cada NARA contenía un análisis de impacto detallado sobre la abolición a la segregación (DIA) y estaba precedido por un período de revisión, comentarios y discusión con el Asesor Especial, los Demandantes y el Departamento de Justicia. En algunos casos, como en el de la Escuela Bilingüe Roskrue K-8, la

Escuela Secundaria Bridges, y la Escuela Intermedia Wakefield, el Distrito también participó en foros comunitarios y sesiones informativas para compartir información con los padres y los interesados y para solicitar comentarios y retroalimentación. Este tipo de participación familiar y de la comunidad fue vital para el desarrollo de propuestas que crearon escuelas nuevas o posiblemente, cambiaron los límites escolares. La sección X.B también describe las NARA presentadas por el Distrito en el CE2019-20.

En septiembre 2019, el Juez emitió la Orden 2295, negando el NARA para eliminar el límite K-5 de la escuela Roskrige K-8 (Roskrige no tiene límite para los grados 6-8). El Juez también ordenó al Distrito a que participara a su experta en lenguaje dual, Rosa Molina, para que preparara un inventario e informe de Lenguaje Dual de Dos Vías (TWDL) para aclarar el estado de la implementación en el Distrito relacionada con la Escuela Roskrige y otras escuelas TWDL. El Distrito presentó el inventario e informe tres meses después [ver ECF 2401, 12/20/19], seguido por las objeciones de los demandantes y una respuesta del Distrito e principios del 2020. El Juez después decidiría en los asuntos en el contexto del plan de finalización TWDL, descrito a continuación.

En diciembre 2019, el Juez aprobó la solicitud de del Distrito para abrir una escuela secundaria nueva en Sociedad con Pima County Joint Technical Education District (en el momento llamada la Escuela Secundaria Bridges) por medio de la Orden 2395.

En enero 2020, el Juez emitió la Orden 2414, requiriendo que el Asesor Especial desarrollara y presentara un informe relacionado al aviso del Distrito y la solicitud para aprobar la apertura de una escuela intermedia nueva en sociedad con la Universidad de Arizona en el antiguo plantel de la Escuela Intermedia Wakefield. El Asesor Especial presentó su informe a finales de enero [ver ECF 2418, 01/28/20], y el Juez aprobó el NARA en febrero por medio de la Orden 2428.

En abril 2020, el Juez emitió la Orden 2462, aprobando la venta de la propiedad en Bonanza y Watson (Bonanza) y en Ridgeside y 5th (Ridgeside).

En junio 2020, el Juez emitió la Orden 2488, aprobando la revitalización de la escuela intermedia y la configuración de la K-6.

3. Planes de Finalización

En septiembre 2018, el Juez ordenó al Distrito a desarrollar cerca de 20 planes de finalización. En diciembre 2018, el Distrito presentó avisos de cumplimiento relacionados con varios de esos planes. En abril 2019, después de revisar los avisos y objeciones relacionadas, el Juez ordenó más planes de revisión en la primavera y ordenó al Distrito a desarrollar un resumen ejecutivo para abordar las interconexiones con USP para el 1 de diciembre, 2019 [ver ECF 2213, 04/10/19]. Entre mayo y septiembre 2019, el Distrito presentó revisiones de planes, planes nuevos, y respuestas a varias objeciones y recomendaciones de los demandantes por el Asesor Especial.

La Orden 2273, presentada el 10 de septiembre, 2019, abordó ocho planes de finalización: planes operativos para los Departamentos de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos y Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos, o AASSD y MASSD, respectivamente (se requieren más revisiones); Actualización de Participación Familiar y de la Comunidad (FACE) (se presentó una actualización suplementaria; esperando el informe y recomendación); Plan para los aprendices del idioma inglés (ELL) (revisión de metas para incluirlas en DAR 2018-19); clases de la escuela intermedia para crédito en la escuela secundaria (no fue necesario tomar acción alguna); maestros que van comenzando (varias directrices para más acción); diversidad de maestros/haz crecer tu propio/tasa de deserción (se necesitan más revisiones); inclusividad y civismo (es necesario más valoración y planes); y aprendizaje profesional para tecnología (es necesario más revisiones). Como se describe a continuación, y en secciones múltiples en este informe anual, el Distrito trabajo diligentemente durante el CE2019-20 para responder a las directrices del Juez de más revisiones, actualizaciones, y otras directrices relacionadas a esos ocho planes de finalización.

En noviembre 2019, el Juez emitió la Orden 2359, encontrando que había un papel después del estatus unitario para los departamentos de servicios a los estudiantes afroamericanos y mexicano americanos, y dirigió al Asesor especial para que trabajara con el Distrito para desarrollar los planes. Más tarde ese mes, el Asesor Especial presentó un informe y recomendación relacionados a los planes AASSD y MASSD [ver ECF 2403, 12/23/19]. Ese mes, el Juez también encontró que el Distrito había terminado la porción del plan de finalización de las instalaciones y tecnología relacionado con las instalaciones y ordenó más revisiones al Índice de las Condiciones de Tecnología (TCI) por medio de la Orden 2362. El Distrito revisó el

TCI un poco después. El Juez también aprobó las metas ELL propuestas por el Distrito para la prevención de la deserción escolar por medio de la Orden 2363 y ordenó al Distrito que presentara un suplemento a su informe de las actividades extracurriculares en la Orden 2364. El Distrito presentó el informe suplementario de cumplimiento acerca del análisis de la participación extracurricular un poco después [ver ECF 2387, 12/03/19].

En diciembre 2019, en cumplimiento con las órdenes del Juez de abril 2019 [ver ECF 2213 y 2217], el Distrito presentó un resumen ejecutivo, el cual delineaba los esfuerzos integrados e interrelacionados del Distrito en tres áreas amplias: mejorando la integración y la diversidad, mejorando los logros académicos de los estudiantes minoritarios, y otros programas e iniciativas [ver ECF 2384, 12/01/19]. Varios de los resultados y directrices del Juez asociados con la finalización de los planes estaban también relacionados con la información contenida en el resumen ejecutivo.

También en diciembre, por medio de la Orden 2386, el Juez adoptó las recomendaciones relacionadas a la participación familiar y de la comunidad, encontrando que el Distrito está en completo cumplimiento con las directivas del Juez para actualizar los sitios de internet de las escuelas, pero retrasando la consideración del plan FACE, por recomendación del Asesor Especial, para permitir más revisiones. El Distrito presentó un plan FACE revisado unos días después [ver ECF 2391, 12/09/19].

En junio 2020, el Juez emitió tres órdenes importantes relacionadas a los planes de finalización. La Orden 2471 aborda más acciones solicitadas por el Distrito relacionadas a la asignación de estudiantes tanto para las escuelas magnet como para las no magnet. Por medio de la Orden 2474, el Juez encontró que, de conformidad con las aclaraciones futuras realizadas por el Manual de Políticas ALE, el “Distrito ha cumplido con las directrices” relacionadas con el plan de finalización de las Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE). El Distrito está trabajando diligentemente para cumplir con las directrices contenidas en estas dos órdenes cuando comenzó el ciclo escolar 2020-21.

Finalmente, en la Orden 2483, el Juez revisó el inventario e informe TWDL apoyado por la experta en lenguaje dual del Distrito, Rosa Molina [ver ECF 2401, 12/20/19]. El Juez encontró que el Distrito está comprometido a la ‘- “implementación, crecimiento y éxito del TWDL actualmente y en el futuro” (Orden

2483 en 2), que el Distrito ha presentado una expansión del plan de finalización para expandir el TWDL actualmente y en el futuro, y que basado en los esfuerzos del Distrito para abogar por el lenguaje dual en todo el estado, el Juez no se podía imaginar “una postura más agresiva y persistente de parte del Distrito” con respecto a la promoción del lenguaje dual (*Id.* at 5). Finalmente, el Juez concluyó que el Distrito “ha hecho todo lo posible, especialmente en vista de los obstáculos de la ley estatal y sus políticas, desarrollado programas TWDL positivos y académicamente rigurosos diseñados para contribuir de manera significativa a los logros académicos de todos los estudiantes que participan en ellos,” y que lo ha logrado al “avanzar hacia adelante aun paso deliberado desde la adopción del USP” cumpliendo “con las provisiones del USP en buena fe.” (*Id.* at 11-12).

C. Proceso del Informe Anual

En octubre 2019, poco después que el Distrito presentó el Informe Anual 2018-19 al Juez, la Oficina de Abolición a la Segregación del Distrito continuó trabajando con el liderazgo relevante para implementar el USP y documentar el cumplimiento del CE2019-20 para este informe. Este proceso guio el trabajo del Distrito en esta área durante el año y estableció los cimientos para el Informe Anual 2019-20.

El Distrito continuó su procedimiento de revisión, descrito en el Informe Anual 2017-18, para producir un informe simplificado que demuestre el cumplimiento USP de la manera más precisa posible.

Así como en los informes anuales anteriores, el Distrito continuó siguiendo la organización del USP e informando sus actividades y resultados en 10 secciones por separado. El Distrito tomó los siguientes pasos para producir el Informe Anual 2019-20:

- La Oficina de abolición a la Segregación reunió los informes requeridos para cada sección, siguiendo su calendario de disponibilidad de datos.
- La oficina asignó a uno de cuatro “editores” para escribir las partes del informe, trabajando junto con diferentes expertos de contenido de los departamentos. Cada uno de estos editores, conocedores de los esfuerzos del Distrito sobre la abolición a la segregación y con experiencia en la producción de informes anuales anteriores, trabajaron para asegurar que se incluyeran

suficientes detalles, datos y análisis en el informe sin lenguaje superfluo o repeticiones dentro de lo posible.

- Cada editor no asignado a una narrativa en particular también completó segundas y terceras revisiones para asegurar la exactitud de la narrativa.
- El gerente de departamento aseguró el cumplimiento con los hitos y actividades principales que apoyaron cada hito y confirmó las referencias en el informe anual, cuando fue adecuado.
- El gerente de investigación del proyecto del departamento, con experiencia en los datos de abolición a la segregación y en otro contenido, colectó y analizó datos y resumió los resultados para asegurar consistencia y exactitud en el informe.
- El departamento volvió a contratar los servicios de un editor profesional para editar las narrativas y revisar el informe final para asegurar la consistencia estructural en todo el documento.

Este proceso de revisiones múltiples involucró muchas horas de tiempo profesional y una coordinación importante para proporcionar un informe exacto e integral.

II. Asignación de Estudiantes

A. Límites de Asistencia, Patrones Afluentes, Emparejamiento y Agrupación

En el CE2019-20, el Distrito consideró cambiar los límites de asistencia y reconfigurar los grados escolares como estrategias para mejorar la integración y mitigar la sobresuscripción.³

1. Revisión de Límites

Usando los datos del día 40 de inscripción combinado con los sistemas de rastreo de lotería, el Distrito identificó ocho escuelas con exceso de solicitudes de inscripción (**Anexo II – 1, Summary of Lottery Results in Oversubscribed Schools**). De estos, dos no tenían límites de asistencia y cinco estaban integradas. El Distrito evaluó la escuela que no cabía en una de esas categorías (McCorkle K-8) para determinar si los cambios en los límites mejorarían la composición racial/étnica. El Distrito determinó que el grupo de solicitantes no tenía la composición étnica/racial para mejorar la composición de la escuela—la lotería había llevado al máximo la colocación del grupo de solicitantes disponibles para llevar a la escuela lo más cercano posible a un estado integrado. Por medio de este análisis, el Distrito determinó que los cambios de límites en este plantel no mejorarían la integración más que el proceso de lotería.

En el CE2019-20, la Escuela Intermedia Mansfeld Magnet, una escuela integrada, tenía un exceso de solicitudes y el Distrito tuvo que iniciar un cambio de límites, sin embargo, debido al número de lugares destinados a los estudiantes magnet. El Distrito no inició un cambio de límites, sin embargo, debido a que el número de estudiantes afluentes ha disminuido durante los dos últimos años y se proyecta que esta tendencia continúe. En el CE2020-21, el Distrito anticipa un aumento en el número de lugares magnet hasta llegar al tope. Aun sin más reducciones en los lugares magnet, la Escuela Mansfeld operará al 90 por ciento de su capacidad.

³ Una escuela con exceso de solicitudes es una escuela en la que el número de estudiantes que buscan inscribirse excede el número de lugares disponibles en un grado y/o en la escuela.

2. Escuelas Borman y Drachman K-8

La integración tanto en la Escuela Borman como en Drachman mejoró. En el CE2019-20, Borman aumentó su diversidad racial/étnica y Drachman se integró aún más. Drachman, una escuela que estuvo una vez racialmente concentrada con más del 75 por ciento de estudiantes hispanos ahora inscribe una población estudiantil similar a la inscripción general del Distrito.

Cuadro 2.1: Integración Mejorada en las Escuelas Borman y Drachman K-8

	Blancos	Afroamericanos	Hispanos	Estatus
Borman K-8				
2017-18	50%	17%	22%	
2018-19	49%	18%	22%	Más cerca a la definición de integrada del USP
2019-20	48%	18%	22%	Más cerca de la definición de integrada del USP
Drachman K-8				
2017-18	18%	7%	67%	Integrada
2018-19	19%	8%	63%	Más Integrada
2019-20	20%	8%	63%	Más Integrada

3. Cambios en los Patrones Afluentes GATE en Wheeler y Roberts-Naylor

El Distrito mejoró la integración exitosamente en la Escuela Primaria Wheeler con la expansión de su iniciativa de la Educación para Superdotados y Talentosos (GATE), y la Escuela Wheeler estaba integrada en el CE2019-20. En el CE2018-19, Wheeler experimentó una reducción significativa en la inscripción y no estuvo integrada, debido a que su población hispana bajó justo por debajo del umbral para las escuelas integradas. Sin embargo, en el CE2019-20, Wheeler agregó a 23 estudiantes como escuela integrada.

Roberts-Naylor K-8 se convirtió en una escuela integrada en el CE2017-18 y mantuvo ese estatus en el CE2018-19. Sin embargo, debido a que inscribe a un alto porcentaje de estudiantes afroamericanos refugiados, su porcentaje de afroamericanos es mayor que el promedio del Distrito. Aunque no cumplía con la

definición de integración del Plan de Estatus Unitario (USP), Roberts-Naylor es una escuela altamente diversa que es 13 por ciento blanca, 29 por ciento afroamericana, y 51 por ciento hispana.

4. Roskruge Sin Propuesta de Límites

La Escuela Bilingüe Roskruge K-8 no tiene límite de vecindario para los grados 6-8 pero si tiene un límite para K-5 que consiste en el límite original y del límite anterior de la Escuela Richey (“Anexo”). Roskruge ofrece un modelo basado en la investigación, de inmersión temprana “90/10” de Lenguaje Dual de Dos Vías (TWDL), reconocido como la manera más eficiente de instrucción de lenguaje dual, Para fortalecer el programa TWDL y crear una opción viable para los estudiantes dentro del vecindario que no están interesados en TWDL, el Distrito desarrolló una propuesta para eliminar el límite en los grados 2-5 y crear una zona especial de asistencia para los estudiantes de los vecindarios de las escuelas Roskruge y Richey interesados en comenzar TWDL en el kínder y en 1er grado. El Distrito diseñó la propuesta en el CE2018-19 para mejorar los logros académicos, de esa manera mejorando lo atractivo de la escuela y la diversidad racial/étnica. La Mesa Directiva aprobó la propuesta en julio 2019, pero el Juez negó la solicitud para aprobar la propuesta—sin prejuicio para ser exhortado otra vez—mientras que se buscaba más información para aclarar el programa de lenguaje dual general para que pudiera ser mejor entendido el contexto dentro del cual se había realizado la solicitud para Roskruge.

En el verano 2020, el Juez emitió un fallo indicando que entendía el programa de lenguaje dual, abriéndole la puerta al Distrito para que volviera a instar su solicitud. Debido a la pandemia de COVID-19, no está claro si el Distrito buscará la solicitud próximamente.

5. Escuelas Sin Límites Secundaria Innovation Tech y Escuela Intermedia Wakefield

Durante el CE2019-20, el Distrito finalizó los planes para abrir una escuela intermedia nueva (Wakefield) y una escuela secundaria nueva (Innovation Tech, anteriormente referida como la “Escuela Secundaria Bridges”). Ambas escuelas buscan crear escuelas integradas sin límites en la parte sur de Tucson, dentro de vecindarios racialmente concentrados. Los detalles de estas propuestas se encuentran en las Secciones I.B y X.B. Ambas propuestas incluyen la participación del interesado, Incluyendo la revisión y períodos de comentarios con el Asesor

Especial y los Demandantes, análisis de impacto de la abolición a la segregación (DIA), y, finalmente, la aprobación del Juez.

B. Escuelas y Programas Magnet

Durante el CE2019-20, el Distrito continuó desarrollando, implementando, y evaluando sus 13 escuelas y programas magnet por medio del Plan Integral Magnet (CMP) y Planes Escolares Magnet basados en los planteles (MSP) con respecto a la integración y a los logros académicos de los estudiantes. En el verano 2019, el Distrito finalizó y comenzó la implementación del CMP nuevo revisado, referido como al CMP Futuro (“FCMP”) (**Anexo II – 2, Future CMP**).⁴

Durante el ciclo escolar, el Distrito proporcionó apoyo académico basado en las necesidades académicas y de integración de las escuelas y programas como se describe en el FCMP. Este enfoque permitió que el Distrito asignara de mejor manera sus recursos a las escuelas que más necesitaban el apoyo. El Departamento Magnet se enfocó en nueve hitos principales para la implementación magnet en el CE2019-20:

1. Colaboración con las escuelas para asegurar la alineación entre los presupuestos MSP y MSP, e identificar las necesidades de recursos para el CE2020-21;
2. Supervisar y ajustar la implementación MSP, e identificar posibles ajustes para los MSP en el CE2020-21;
3. En colaboración con el Departamento de Comunicaciones y Relaciones Mediáticas, continuar promoviendo y proporcionar difusión para apoyar la integración escolar;
4. En colaboración con el Equipo de Apoyo e Innovación al Distrito, continuar evaluando la instrucción en cada escuela magnet utilizando el Protocolo de Recorridos por el Distrito por lo menos una vez por semestre; identificar las fortalezas y refinamientos para determinar las áreas de crecimiento;

⁴ El “CMP Futuro” se titula simplemente “CMP” pero aquí se le refiere como el “FCMP” para resaltar los pasos tomados en el CE2019-20 basado en el plan de revisión nuevo. Esta referencia de nombre es simplemente para crear una diferencia marcada entre el primer CMP (“CMP”), y el segundo CMP (“CMP Revisado”), y la versión creada en el CE2019-20 (“FCMP”).

5. Determinar y proporcionar el nivel adecuado de apoyo para cada escuela magnet, como se define en el CMP nuevo;
6. Realizar visitas a las escuelas para apoyar a las escuelas con la implementación de las mejores prácticas como se resalta en el plan magnet de cada escuela;
7. Continuar proporcionando Desarrollo profesional para los coordinadores magnet y otros facilitadores escolares para apoyar el trabajo de las Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC) los Equipos de Colaborativos de Maestros (PLC-CTT), observar y entrenar la instrucción de las intervenciones de Nivel 1, Nivel 2 y 3, y visibilidad de temas;
8. Continuar representando las necesidades y agenda por medio de la participación activa en comités específicos del Distrito que tienen un impacto en los programas magnet, incluyendo la exploración del desarrollo o modificación de los temas magnet; y
9. Mejorar la cultura/entorno e implementar las estrategias y actividades para la participación familiar.

En todas las subsecciones siguientes, el Distrito describe sus esfuerzos para reforzar la integración y los logros académicos cumpliendo estos y otros hitos.

1. Planes Escolares Magnet: Desarrollo, Implementación, Progreso, Supervisión, y Evaluación

a. Desarrollo MSP

Durante el CE2018-19, el personal central y de los planteles colaboró con el desarrollo del MSO para el CE2019-20 (**Anexo II – 3, II.K.1.f School Magnet Plans (13) SY2019-20**). Para desarrollar los MSP, el Departamento Magnet trabajó principalmente con el liderazgo de plantel y central, el Departamento de Servicios Financieros, y con el Departamento del Título I.

b. Implementación y Supervisión del MSP

El Distrito continuó supervisando y evaluando la implementación del MSP para su eficacia por medio de las visitas escolares con propósito durante el ciclo escolar. Las visitas con propósito consistieron en las observaciones del personal

central de las mejores prácticas alineadas a las áreas críticas de enfoque en cada MSP. Los protocolos apoyaron las observaciones de cada área de enfoque resaltando las mejores prácticas que apoyan los logros de los estudiantes.

Por medio de visitas con propósito, los directores, coordinadores magnet, y el personal de apoyo utilizaron el ciclo de observación y reflexión para supervisar y mejorar la calidad de la instrucción principal de Título I. El liderazgo de plantel utilizó el ciclo de manera regular para trabajar con los maestros en pasos de acción muy pequeños como se identificaron durante los recorridos por los salones de clases. La implementación del ciclo aumentó la habilidad de los maestros para mejorar su repertorio de estrategias de enseñanza eficaces y proporcionar instrucción de calidad con resultados inmediatos.

Para apoyar los logros de los estudiantes por medio de los PLC, el personal central delineó los aspectos críticos del ciclo PLC-CTT. Utilizaron lo delineado para empoderar a los directores, maestros y personal relevante para desarrollar la capacidad de participar con e implementar el ciclo recurrente de investigación colectiva e investigación de acción para lograr mejores resultados académicos para los estudiantes a los que sirven. El personal del departamento magnet realizó visitas con propósito a las escuelas para apoyar este trabajo durante el ciclo escolar y para asistir e identificar, administrar y supervisar las intervenciones de Nivel 2 y 3 para los estudiantes en riesgo.

El Departamento Magnet completó las visitas con propósito junto con miembros del equipo de liderazgo escolar, incluyendo al coordinador magnet. Durante las visitas, los miembros trabajaron colectivamente para reunir la evidencia de las fortalezas y debilidades del salón de clases, después concluyeron con discusiones y resultados francos utilizados para desarrollar pasos de acción y refinamientos. El personal central supervisó el progreso de los pasos de acción previamente tomados entre las visitas con propósito y, cuando fue necesario, trabajaron con el plantel para hacer ajustes. Las visitas también ayudaron al Departamento Magnet a identificar y proporcionar sistemas de apoyo necesarios a nivel distrito.

Durante las visitas mensuales, el personal central también trabajó con las escuelas para revisar y repasar, si era necesario, las declaraciones de su misión y visión, supervisar y ajustar los planes de acción MSP, verificar la alineación entre el

personal y los presupuestos del MSP, mejorar la visibilidad del tema y visitar los salones de clases para apoyar la integración del tema al currículo.

El personal central también proporcionó capacitación individual para el personal basado en el plantel para generar informes y actualizaciones del presupuesto para que los directores les dieran seguimiento a los gastos magnet, revisaran los datos de parámetros, realizaran difusión y reclutamiento, y mejoraran la visibilidad del tema. Las escuelas magnet presentaron informes trianuales cumulativos evaluando el progreso hacia las metas MSP, con estrategias específicas para abordar las deficiencias identificadas (**Anexo II – 4, End of Year Reports SY2019-20**).

c. Mejoramiento Continuo y Desarrollo del Presupuesto

El Distrito evaluó el progreso de las escuelas magnet y realizó las revisiones necesarias a los MSP al final de cada trimestre escolar. Durante estas evaluaciones, todas las escuelas magnet revisaron sus metas MSP para el CE2019-20 MSP y los planes de acción con el Departamento Magnet para evaluar la eficacia de las estrategias MSP.

Durante el primer semestre, el Departamento y las escuelas Magnet comenzaron a evaluar el progreso MSP con la meta de desarrollar los presupuestos para el CE2020-21 y los MSP. El Distrito requirió a cada escuela magnet que usaran la guía y el patrón, su Plan de Acción para el Mejoramiento Escolar del Título I (SIAP), y las estrategias de mercadotecnia y participación familiar para desarrollar un MSP que aborde principalmente la integración y los logros académicos. Para asegurar una planeación integral, el Distrito utilizó un patrón y una guía para los líderes escolares magnet (**Anexo II – 5, Magnet SIAP Planning Guide SY2020-21 y Anexo II – 6, Magnet SIAP Planning Template SY2020-21**).

Para desarrollar un objetivo de integración, las escuelas analizaron sus datos en el día 40 de inscripción para identificar y desarrollar estrategias específicas a la escuela para apoyar aún más o para mantener la integración en cada una de las escuelas magnet. Cada MSO incluye objetivos de integración e indicadores que resaltan las acciones diseñadas para lograr la meta escolar de integración.

Para desarrollar metas para los logros académicos, a cada escuela magnet se le requirió que completara un proceso de Evaluación Integral de Necesidades (CNA) del Departamento de Educación de Arizona (ADE) para identificar las fortalezas y

debilidades escolares en todo el SIAP Principios y Eficacia de los Maestros e Instrucción, Currículo Eficaz, y Participación Familiar y de la Comunidad (FACE). Los MSP incluyeron estrategias para mejorar los logros estudiantiles generales y para cerrar la brecha en los logros, como se identificó en la evaluación de necesidades y como se encuentra alineado a los principios SIAP. Los MSP resaltaron los pasos de acción para la implementación para abordar las mejores prácticas para las áreas de enfoque críticas que incluyeron sistemas estructurados para supervisar la instrucción diaria; servicios de intervención y suplementarios de Nivel 2; Equipos Colaborativos de Maestros PLC altamente funcionantes; y la implementación del currículo del Distrito en todos los niveles de grado y áreas de contenido.

Como parte del proceso anual para el Desarrollo de los MSP para el próximo año, cada escuela magnet trabajó con el Departamento Magnet para desarrollar el presupuesto de la escuela magnet para apoyar las necesidades identificadas en el plan magnet. Algunos cambios pragmáticos no impactan al presupuesto; otros cambios sí. Diferentes tipos de personal pueden ser aumentados o disminuidos, se pueden comprar recursos de currículo adicionales y, cuando es necesario, la cantidad total del presupuesto magnet puede ser ajustada. El personal escolar y el Departamento Magnet examinaron juntos el presupuesto magnet completo, línea por línea revisando los resultados logrados, los datos de integración, las evaluaciones de las necesidades, y el MSP de año subsecuente.

d. Participación Familiar y de la Comunidad

El Departamento Magnet apoyó a las escuelas en la incorporación de un componente fuerte FACE en todos los MSP, complementando el Plan de Título I de cada escuela. Para asegurar que las oportunidades FACE tuvieran el interés y participación máximas, los planteles supervisaron la participación familiar utilizando los Seis Tipos de Participación Familiar de la Dra. Joyce Epstein. (*ver la Sección VII.A.1*).

2. Mejorando la Integración

a. Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento y Selección de Estudiantes

El Distrito planeó, diseñó, y ejecutó campañas de objetivo de mercadotecnia y reclutamiento para apoyar las necesidades de comunicación, medios de

comunicación, y mercadotecnia de cada escuela (**Anexo II – 7, II.K.1.m (2) Magnet Marketing Report SY2019-20**).

Los esfuerzos de tres campañas de mercadotecnia y reclutamiento – la Campaña de Refuerzo Positivo, la Campaña de Inscripción con Prioridad y la Campaña de la Inscripción Continua – apoyaron a las escuelas en el cumplimiento de la integración de metas como se define en cada MSP. Los objetivos de estos esfuerzos fueron apoyar a las escuelas magnet para mantener una presencia activa en la comunidad, proporcionar a las magnet exitosas con recursos para ayudarles a mantenerse atractivas, e identificar materiales de mercadotecnia nuevos y actualizar los materiales actuales tanto para el Distrito como para el reclutamiento en las escuelas como para las actividades de mercadotecnia. Específicamente, la Campaña de Refuerzo Positivo consistió en anuncios de televisión y digitales y envíos masivos de correo. Las campañas de Inscripción con Prioridad y de Inscripción Continua consistieron en anuncios en la radio, al exterior e impresos.

Para mantener una presencia activa en la comunidad, las escuelas magnet y el Departamento Magnet participaron en eventos, semanarios, conferencias, festivales y celebraciones en la comunidad para compartir con las familias una variedad de información acerca de las opciones de escuelas magnet y el proceso de opción de escuelas. Sin embargo, la participación de la comunidad y la presencia durante el CE2019-20 estuvo limitada debido a la pandemia COVID-19. Para resaltar los programas únicos magnet en cada escuela y para permanecer atractivas, el Distrito utilizó los anuncios por televisión y radio durante el ciclo escolar. Para apoyar la inscripción estudiantil, el Distrito utilizó los anuncios al exterior por medio de anuncios en casetas de paradas de autobús y en espectaculares; los anuncios impresos por medio del periódico, revistas, y libretos; comunicados de prensa acerca de los logros de las escuelas magnet; y anuncios digitales y correos masivos.

La colaboración entre cada administración escolar, cada coordinador magnet en cada escuela, y el especialista en comunicación del Distrito facilitaron la identificación y el desarrollo de los materiales de mercadotecnia necesarios para apoyar todos los esfuerzos. El Departamento de Comunicaciones proporcionó materiales de mercadotecnia y de anuncios a las escuelas magnet como prioridad para apoyar todos los eventos y proporcionó materiales a los Centros de Recursos Familiares del Distrito (FRC) para ayudar con el reclutamiento.

Los planes escolares magnet incluyeron pasos de acción para los esfuerzos de reclutamiento de cada escuela para aumentar la inscripción escolar y para apoyar la meta de integración de cada escuela. Estos esfuerzos incluyeron recorridos, eventos y difusión a los estudiantes para los grados entrantes. Las escuelas magnet ofrecieron varios eventos de reclutamiento a nivel escuela, incluyendo visitas a prescolares, escuelas privadas escuelas chárter, y escuelas públicas para reclutamiento de objetivo de estudiantes que mejorarían aún más las escuelas y los programas magnet. Los coordinadores magnet en los niveles de la escuela intermedia y secundaria desarrollaron relaciones con las escuelas afluentes para facilitar el reclutamiento de los estudiantes que ingresan en los niveles de 6to y 9no grado. Los coordinadores mantuvieron registros de reclutamiento para dar seguimiento a sus actividades, contestaron dudas telefónicas pragmáticas, y publicaron más de 1,000 publicaciones en las cuentas escolares de Facebook para proporcionar la información necesaria para que los padres tomaran decisiones informadas sobre sus opciones de escuelas (**Anexo II – 8, Sample Recruitment Log Borton ES SY2019-20**).

Las escuelas magnet que fueron identificadas con necesidades de mejorar los niveles de integración o aumentar su inscripción, incluyendo la integración de Nivel B y C en las escuelas como se resalta en el CMP del Distrito, trabajaron con el personal central para desarrollar y activar las estrategias de integración de objetivo. El Departamento Magnet, junto con el Departamento de Comunicaciones, trabajaron directamente con el director, el coordinador magnet y el superintendente auxiliar de tres escuelas magnet que necesitaban ayuda adicional. Estas escuelas—Roskrige, la Escuela Secundaria Palo Verde, y la Escuela Primaria Holladay—completaron un bosquejo de las estrategias, incluyendo poblaciones de objetivo específicas basado en su día 40vo de inscripción. Los bosquejos incluyeron uno o más de los siguientes componentes: acción crítica para abordar el resultado deseado, la persona que completó la cronología de acción, y los recursos necesarios. El Departamento magnet tuvo reuniones de seguimiento con todos los interesados involucrados en la revisión y avance del progreso en los pasos de acción (**Anexo II - 9, Targeted Integration Strategies**).

b. Esfuerzos Entre Departamentos

El Departamento Magnet colaboró de cerca con el equipo FACE y con los Servicios de Comunicaciones, Transportación y Servicios Comunitarios Escolares (SCS) y los departamentos de servicios a los estudiantes para reclutar estudiantes en los FRC y en eventos locales. El director Magnet asistió a las reuniones de Comité

de Asignación de Estudiantes Coordinada (CSA) para mejorar la integración por medio de magnet y otras estrategias, incluyendo la integración y la coordinación de la mercadotecnia y difusión. En particular, el comité CSA apoyó los esfuerzos de integración para la Escuela Roskrige identificando de manera colectiva otros departamentos del Distrito, actividades y socios comunitarios que pudieran ser incluidos en los pasos críticos de acción para el Plan de Integración Suplemental para el Mejoramiento Escolar. El Departamento Magnet compartió estas recomendaciones con el director escolar y el coordinador magnet durante la fase de planeación e incluyó una lista de preescolares de objetivo, con los esfuerzos de reclutamiento con el área alrededor de la Universidad de Arizona, las iglesias Afroamericanas y los negocios del centro de Tucson como objetivo.

c. Aumentar la Visibilidad por medio de Premios y Reconocimientos

Las escuelas y estudiantes magnet del distrito ganaron y recibieron honores, premios y reconocimientos durante el CE2019-20 (**Anexo II – 10, Awards, Grants, and Recognitions SY2019-20**). El Departamento de Comunicaciones anunció estos logros por medio de los medios sociales, el sitio de internet del Distrito, y comunicados de prensa para aumentar la visibilidad magnet y el reconocimiento de marca.

d. Aumentando la Visibilidad y los Atractivo del Tema y Programa

A principios del CE2019-20, el Departamento Magnet proporcionó aprendizaje profesional a los coordinadores magnet completando recorridos para recolectar datos sobre la visibilidad del tema e identificando las fortalezas y las debilidades. Los coordinadores Magnet utilizaron el Instrumento para Recorridos para la Visibilidad del Tema Magnet para familiarizarse con las medidas que serían utilizadas para la evaluación durante los recorridos de visibilidad del tema del Departamento más adelante durante el ciclo escolar.

El Departamento Magnet realizó recorridos de visibilidad del tema cada semestre en cada escuela magnet, utilizando el Instrumento para Recorridos para la Visibilidad del Tema Magnet, midiendo los componentes esenciales de la visibilidad del tema y dando una puntuación de conformidad con las evidencias encontradas para cada componente esencial (**Anexo II - 11, Magnet Theme Visibility Walk-Through Instrument, Anexo II - 12, Magnet Theme Visibility Scores SY2019-20 y Anexo II - 13, Magnet Theme Visibility Summary**).

Los resultados de la puntuación magnet combinada para los recorridos de visibilidad magnet durante el CE2019-20, con un total posible de 40 puntos, fueron de la siguiente manera:

- 35-40 puntos: Bonillas (35); Davis (35); Carrillo (35.5); Drachman (36)
- 30-34 puntos: Roskruge (30); Holladay (30.5); Tucson High (34)
- 25-29 puntos: Tully (26); Dodge (28.5); Palo Verde (29)
- Menos de 25: Booth-Fickett (20).

Debido a las clausuras escolares por COVID-19 las escuelas Borton y Mansfeld solamente recibieron recorridos de visibilidad del tema el primer semestre. La Escuela Borton recibió 10 puntos y Mansfeld recibió 8.5 de 20 posibles.

Las escuelas que demostraron mejoría desde el primer recorrido de visibilidad del tema hasta el Segundo semestre incluyeron Bonillas (16 a 19); Booth-Fickett (7 a 13); Carrillo (17.5 a 18); Davis (17 a 18.5); Dodge (11 a 17.5); Drachman (17 a 19); Holladay (14.5 a 16); Palo Verde (13 a 16); Roskruge (11 a 19); Tucson High (16 a 18); y Tully (12.5 a 13.5).

Cuando observamos los componentes esenciales del Instrumento de Visibilidad Magnet, se podían lograr un total de 48 puntos de los 24 recorridos de visibilidad que fueron completados durante el CE 2019-20. El cuadro 2.2 muestra desde las necesidades principales en todas las escuelas magnet hasta las menores necesidades y proporciona la base para continuar el crecimiento en el área de visibilidad del tema para el CE2020-21.

Cuadro 2.2: Componentes Esenciales del Instrumento de Visibilidad Magnet

Componente Esencial	48 puntos
El tema magnet es evidente en las áreas comunes.	24
El tema magnet es evidente en los pasillos/áreas de exhibición en dónde su publica el trabajo de los estudiantes.	29
Hay evidencia de la integración del tema con el currículo [en los salones de clases].	32
El tema magnet actual es evidente en el exterior del edificio/plantel.	36
El tema magnet está incorporado en la declaración de la misión escolar.	36.5
Los maestros tienen áreas específicas en el plantel y en las instalaciones para actividades/clases/presentaciones del tema magnet.	38

El tema magnet es evidente en la oficina principal.	39.5
Evidencias de participación familiar/de la comunidad/sociedades.	40
El tema magnet se nota en las comunicaciones/medios de la escuela.	41.5
El nombre de la escuela magnet se escucha en el saludo telefónico al llamar a la escuela.	42

e. Progreso hacia el Mejoramiento de la Integración

El Distrito recibió 2,749 solicitudes para las 13 escuelas magnet restantes. En el CE2014-15, cuatro de las 19 escuelas magnet cumplieron la definición del USP de escuela integrada. En el CE2019-20, 11 de las 13 escuelas magnet cumplieron el primer criterio de las escuelas integradas (el “criterio del 15%”). Doce de las 13 escuelas cumplieron el segundo criterio de las escuelas integradas (el “criterio del 70%”). Solamente la Escuela Roskrige tuvo un grupo racial/étnico que excedía el 70 por ciento de su población total. La Escuela Holladay se encuentra en un vecindario históricamente afroamericano, y la población afroamericana excede el promedio +/- del 15 por ciento para las escuelas primarias por un unto del uno por ciento (el promedio es el 10 por ciento; la población Holladay es del 26 por ciento). Por lo contrario, la Escuela Holladay estaría integrada por las medidas de integración del USP (**Anexo II – 14, Magnet School Integration**).

3. Supervisando para Mejorar los Logros Académicos

El Distrito utiliza varias estrategias en todos los departamentos para apoyar los logros académicos en las escuelas magnet. Estas estrategias incluyen pero no se limitan a seguir un ciclo de mejoramiento escolar continuo (Departamento de Mejoramiento Escolar y del Título); revisando los datos estatales de responsabilidad y revisando de cerca las evaluaciones de parámetros (Departamento de Evaluación y Valoración); y proporcionando varios niveles de desarrollo profesional para mejorar las capacidades del personal, destrezas, y el impacto en los logros académicos (los departamentos de Currículo e Instrucción, Magnet y otros).

Aunque el Distrito adaptó los MSP para cada escuela individual, el Distrito basó sus objetivos para las escuelas magnet en los cinco requisitos de logros estudiantiles delineados por el Juez (**Anexo II – 2, Future CMP**). Debido a la pandemia, se cancelaron los exámenes estatales AzMERIT, y por eso no fue posible evaluar los logros académicos de los estudiantes.

Los superintendentes auxiliares continuaron participando dentro de su región con los recorridos de los salones de clases con el personal del Departamento

Magnet y de Título I durante el CE2019-20. Estos recorridos llevaron a un mejor entendimiento de las necesidades académicas de las escuelas magnet., Desarrollo profesional informado, y asistieron en la identificación del apoyo y recursos necesarios para el CE2019-20 y los años futuros (**Anexo II – 15, School Improvement Walkthroughs**).

4. Compromisos Relacionados

a. Estipulaciones Magnet y Esfuerzos de Contratación

El Distrito ofreció estipendios de \$2,500 para reclutar maestros certificados en las escuelas magnet y continuará haciéndolo hasta el CE2020-21.

b. Evaluación y Planeación de Programas Magnet Nuevos o Modificados

En el CE2018-19, el propuso cambios en el límite de asistencia para la Escuela Roskrige (*ver la Sección II.A*).

c. Plan de Finalización

En septiembre 2019, el Distrito presentó un Plan Integral de Integración (también referido como el Plan de Integración de Más de Tres Años o el “PIP de 3 años”). El plan incluyó un estudio magnet, el CMP Futuro mencionado anteriormente en esta sección, y las estrategias de transportación y mercadotecnia/difusión. En junio de 2020, el Juez encontró que el Distrito había completado la tarea PIP de 3 años ordenada, excepto que algunas necesitaban aclaraciones, revisiones, y planes académicos adicionales de objetivo para la integración en las escuelas magnet identificadas como con falta de progreso suficiente hacia la integración o progreso académico. El Distrito desarrollará e implementará estos planes en el CEY2020-21.

C. Proceso de Solicitud y Selección

En el CE2019-20, el Distrito continuó utilizando el proceso de solicitud y selección como una herramienta eficaz para mejorar la integración, en particular en las escuelas magnet con exceso de solicitudes.

Para el CE2020-21, el Distrito recibió 5,402 solicitudes durante el período de inscripción con prioridad —636 más del número de solicitudes recibidas durante ese tiempo en el CE2019-20.

El Distrito tuvo una lotería inicial en enero 2020 al final del período de inscripción con prioridad. El Cuadro 2.3 muestra las escuelas y programas con grados escolares de inicio con exceso de solicitudes en el momento de la primera lotería (escuelas con exceso de solicitudes por 10 o más estudiantes por dos años, CE2019-20 y CE2020-21). Desde el CE2014-15, el Distrito ha utilizado el proceso de solicitud y selección para mejorar la integración y reducir la concentración racial en varias escuelas con exceso de solicitudes.

Cuadro 2.3: Escuelas con Exceso de Solicitudes para el CE2020-21 (Basado en los Lugares Disponibles)

Escuela	Programa	Grado	Solicitudes	Lugares	2014-15	2019-20
Carrillo ES	Magnet	K	69	40	Racialmente Concentrada	Integrada
Davis ES	Magnet	K	129	35	Racialmente Concentrada	Integrada
Hughes ES	Inscripción Abierta	K	89	20	Neutral	Integrada
Miles ELC K-8	Inscripción Abierta	K	78	60	Neutral	Integrada
Roskrige K-8	Magnet	6th	99	70	Racialmente Concentrada	Racialmente Concentrada
Dodge MS	Magnet	6th	217	135	Integrada	Integrada
Mansfeld MS	Magnet	6th	136	60	Racialmente Concentrada	Integrada
Tucson HS	Magnet	9th	855	500	Racialmente Concentrada	Integrada

D. Estrategias de Mercadotecnia, Difusión, y Reclutamiento

1. Plan de Mercadotecnia, Difusión, y Reclutamiento (MORe)

En el CE2019-20, el Distrito continuó sus esfuerzos para implementar el Plan MORe (**Anexo II – 16, II.K.1.m (1) MORe Plan SY2019-20**). El plan resalta las estrategias para expandir las oportunidades para todos los estudiantes de todo los orígenes raciales y étnicas para que asistan a una escuela integrada y para proporcionar información a las familias afroamericanas, hispanas y a los miembros de la comunidad acerca de las opciones educativas disponibles en el Distrito. Estos esfuerzos incluyeron:

- Continuar diseñando e iniciando sitios de internet visualmente atractivos y fáciles de navegar para hacer la información de inscripción y de opción de

escuelas más accesible y para que sea más fácil solicitar inscripción en línea. El Distrito continúa proporcionando capacitación individual a los administradores y al personal, cuando es necesario, para entender y utilizar los recursos del sitio de internet.

- Continuar produciendo videos promocionales de los planteles escolares; participando en actividades de mercadotecnia y reclutamiento en ubicaciones geográficamente diversas; expandiendo TuDistrito (la plataforma de contenido en español del Distrito); promoviendo los períodos de inscripción abierta y de opción de escuelas; y promoviendo los beneficios de la educación integrada.
- Revisando el Catálogo de Escuelas del 2019-20, una guía de información, actualizando la información del programa escolar en inglés y español. El Distrito continuó haciendo el catálogo disponible en línea en el verano de 2019 y distribuyó el folleto a principios del ciclo escolar a todos los planteles escolares. El catálogo y otros materiales de mercadotecnia estaban disponibles en planteles múltiples, incluyendo en las oficinas centrales, los planteles escolares y en los Centros de Recursos Familiares.
- Continuar promoviendo el transporte expreso, incluyendo actualizar la información del transporte expreso en el sitio de internet del Distrito e imprimir y distribuir los folletos del transporte expreso a las oficinas centrales, planteles y FRC (**Anexo II – 17 Express Shuttle Posters and Rack Cards**). El Distrito continuó incluyendo el logotipo del transporte expreso en todos los sitios escolares adecuados y en los anuncios, incluyendo anuncios impresos, espectaculares y letreros en los autobuses para promover y anunciar aún más los programas magnet.
- Iniciar la iniciativa de mercadotecnia enfocada en la escuela. El personal del Distrito trabajó con los directores escolares para identificar fortalezas y retos específicos basados en el plantel para crear planes de mercadotecnia responsables e intencionales para cada escuela. El Distrito desarrolló y distribuyó tarjetas postales promoviendo las escuelas y sus fortalezas en toda la comunidad de Tucson. Muchos de los destacados escolares se presentan en el video escolar de bienvenida grabado por el director escolar.
- Continuar la campaña Todo Bajo el Sol para resaltar los programas y comunidades diversas a los que el Distrito sirve, por medio de comerciales de

TV y radio, anuncios impresos, publicaciones en los medios sociales, destacados en los sitios de internet, y pancartas de eventos en inglés y español.

- Continuar el apoyo a las familias que están en transición de la escuela primaria a la escuela intermedia con el programa Level Up. Por medio del programa Level Up, los estudiantes de 5to grado visitaron las escuelas intermedias, recibiendo información acerca de cada escuela para ayudar a las familias a tomar decisiones informadas para los niños que finalizan la escuela primaria. La marca Level Up le dio al programa una presencia pública, y la mercadotecnia de Level Up tuvo como objetivo a las familias basado en la edad de sus hijos para un mayor impacto. Como parte de la campaña Level Up, las escuelas intermedias y el Departamento de Servicios a la Comunidad, tuvieron un evento muy exitoso en Playformance para las familias en enero y describieron los programas disponibles en las escuelas. Los estudiantes que asistieron participaron en actividades de pista con obstáculos después de visitar tres escuelas. Para recibir el pase de participación, los estudiantes regresaron a la mesa del Departamento de Comunicación y Relaciones Mediáticas con respuestas a por lo menos tres de las preguntas acerca de las escuelas. Esto también les permitió a los estudiantes a girar la rueda de regalos de artículos promocionales. Para promover los eventos, el Distrito mandó un volante a todos los estudiantes de 5to grado, se comunicó por medio de llamadas por ParentLink y por correos electrónicos a las familias, y publicó información del evento en los sitios de internet del Distrito y de las escuelas y en las plataformas de los medios sociales.
- Continuar teniendo como objetivo a los estudiantes de 8vo grado para reclutamiento adicional por medio de las Expos de la Escuela Secundaria en noviembre y en enero.
- Continuar apoyando a un rango de eventos de mercadotecnia en el Distrito y en la comunidad. SCS trabajó para aumentar el acceso a la solicitud de opción de escuelas y para apoyar la inscripción de los estudiantes en los eventos comunitarios, permitiéndoles a los padres y a los estudiantes conocer acerca de las opciones de escuelas y solicitar inscripción en tiempo real. SCS También colaboró con otros departamentos, planteles escolares, y socios de la comunidad en eventos por medio de Tucson para resaltar y promover los

programas y oportunidades escolares, reclutar estudiantes, y animar a las familias a considerar escuelas fuera de sus vecindarios.

- Continuar implementando la Campaña Los Conocimientos Lo Cambian Todo para apoyar la sensibilización acerca de los beneficios de una educación integrada y para apoyar las plataformas de Equidad y Diversidad del Distrito. El logotipo se coloca en la parte de debajo de la página de internet del Distrito para que esté accesible en cualquier entrada al sitio de internet. Cuando le dan clic, lleva al visitante a la página de internet de la abolición a la segregación <http://deseg.tusd1.org/Integration-Diversity-and-Racial-Equity>, la cual comparte información acerca de la integración y acerca de los programas y oportunidades del Distrito. También hay una página de internet específica a El Conocimiento lo Cambia Todo, <http://deseg.tusd1.org/>, la cual comparte los hechos y videos acerca de los esfuerzos del Distrito para promover la equidad, así como el estatus del caso del Distrito en la corte sobre la abolición a la segregación.

El logotipo del El Conocimiento lo Cambia Todo fue desarrollado en una calcomanía que fue distribuida a las familias, estudiantes y a los padres que asistieron a los eventos de inscripción en el CE2019-20. En los eventos, también se distribuyeron volantes y tarjetas publicitarias que contenían información acerca de las oportunidades de aprendizaje y de los programas. Además, el Distrito proporcionó las tarjetas publicitarias y calcomonías de El Conocimiento lo Cambia Todo a Arizona Bilingüe para que las repartiera en su evento de regreso a clases en la última semana de julio y se las proporcionó al Evento de Impacto del Distrito que se realizó ese mismo fin de semana.

2. Modificación de Evaluación y Estrategia

Como parte del ciclo anual de mejoramiento, el Distrito—dirigido por el Departamento de Comunicaciones—analiza las necesidades de mercadotecnia y difusión de varios departamentos y divisiones, el impacto de varias estrategias, y de estrategias nuevas posibles. La información reunida incluye cuantitativa (p.ej., número de solicitudes recibidas) y cualitativa (p.ej., reuniones con expertos de contenido). En el CE2019-20, el personal evaluó ambos tipos de información para determinar cuáles estrategias reducir, mantener, fortalecer, o eliminar en favor de enfoques prometedores.

3. Plan de Finalización: Difusión y Reclutamiento ALE y Magnet

El Distrito convocó un comité de todos los departamentos para evaluar las estrategias pasadas y actuales más eficaces de mercadotecnia y difusión para los programas de Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE) y Magnet. El comité estaba formado por personal de los departamentos Magnet, ALE, Abolición a la Segregación/Legal, y Comunicación. Los miembros se reunieron mensualmente para revisar las actualizaciones del programa y los esfuerzos de mercadotecnia y para desarrollar estrategias para mejorar la sensibilización del programa. El comité también mantuvo un inventario de las practicas anteriores y actuales y realizó una revisión de la literatura de otros posibles enfoques de difusión y mercadotecnia para los programas ALE y Magnet.

El comité desarrolló un ciclo anual para implementar, evaluar, y volver a lanzar estrategias y recopiló toda la información en el plan de difusión y reclutamiento ALE y Magnet.⁵ Este plan incluye encuestas anuales a las familias y al liderazgo escolar, así como las estrategias de mercadotecnia para cada programa.

E. Desarrollo Profesional para la Asignación de Estudiantes

En el CE2019-20, el Distrito continuó el apoyo al proceso de asignación de estudiantes proporcionando desarrollo profesional al personal relevante, resaltando las estrategias y procesos de la asignación de estudiantes. La capacitación se enfocó en los objetivos de asignación de estudiantes del USP, los beneficios de la educación integrada, opciones de transportación, inscripción abierta, magnet, y la información de los procesos de solicitud y selección para la colocación de estudiantes (**Anexo II – 18, Online Student Assignment PD**).

El Distrito proporcionó su capacitación por medio de True North Logic (TNL) desde diciembre 2019 hasta mayo 2020. Para determinar el cumplimiento del personal recién contratado, el Distrito desarrolló una lista de empleados contratados después del 1 de julio, 2019 que eran responsables de apoyar y responder a las preguntas de opción de escuelas. El Distrito agregó a la lista a los administradores de plantel recién contratados después de la fecha e hizo una referencia recíproca con los empleados de la lista para verificar que hayan completado el desarrollo profesional sobre la asignación de estudiantes en TNL. La

⁵ El título de este plan es formalmente ALE and Magnet Outreach and Recruitment Addendum y se considera un apéndice al Plan de Acceso y Reclutamiento ALE y del CMP. El Distrito presentó el apéndice al Juez en las fechas de este informe, tanto como un documento por sí mismo como parte de otro plan de finalización, el CIP, que el Distrito también presentó al Juez.

mayoría de los administradores requeridos y del personal de mostrador de las oficinas completaron exitosamente la capacitación antes de comenzar el CE2020-21.

El personal del Distrito evaluó la capacitación para cambios posibles en el CE2020-21 pero determinó que no había revisiones necesarias.

F. Comité de Asignación de Estudiantes Coordinada

En el CE2019-20, el comité CSA compuesto por todos los departamentos ayudó al Distrito a implementar el proceso coordinado de la asignación de estudiantes detallado en esta sección del informe anual. El CSA continuó su trabajo desarrollando y supervisando el desarrollo de los planes de integración no magnet, aunque mucho de ese trabajo fue interrumpido por la pandemia.

Además, el Distrito, principalmente por medio de CSA, supervisó el progreso de las iniciativas de integración ya establecidas desde años anteriores y consideró iniciativas nuevas para mejorar la integración y transportación.⁶ Por ejemplo, la recomendación del CSA 2018-19 para expandir la definición de transportación con iniciativa fue incorporada en las rutas de transportación para dos escuelas nuevas: La Escuela Secundaria Innovation Tech y la Escuela Intermedia Wakefield. CSA supervisará la eficacia de estas rutas nuevas en el CE2020-21.

En el CE2019-20, el Distrito:

- continuó organizando los eventos de opción de escuelas;
- expandió el GATE autónomo en Wheeler a 1-5 grados;
- expandió el GATE autónomo en Roberts-Naylor a 1-5 grados;
- expandió el lenguaje dual en Bloom a kínder y a los grados 1-3;
- expandió los filamentos del lenguaje dual y los grados;
- promovió el Programa de Preparación para la Universidad y Carreras en le Escuela Secundaria Santa Rita y el transporte expreso desde un límite racialmente concentrado (Pueblo High); y
- continuó promoviendo el transporte expreso.

⁶ The CSA evaluates student assignment strategies from multiple perspectives, including but not limited to outreach and recruitment, ALE, transportation, facilities and technology, family engagement, magnets, language acquisition, planning and operations, exceptional education, data and evidence, and District leadership. The CSA committee met bimonthly to evaluate, develop, and implement initiatives that expanded opportunities for students to attend integrated schools.

G. Informes USP

II(K)(1)(a) Una lista desglosada o un cuadro con el número y porcentaje de estudiantes en cada escuela y en todo el distrito, comparada con los datos en el Anexo C;

Los datos requeridos por la sección (II)(K)(1)(a) se encuentran en el **Anexo II – 19, II.K.1.a TUSD Enrollment-40th day SY2019-20**. Este informe contiene una lista de las escuelas del Distrito enumeradas de acuerdo con el estado de integración y reporta el número y porcentaje de estudiantes por etnicidad de acuerdo con el 40vo día de inscripción en el CE2019-20.

Anexo II.K.1.a TUSD Enrollment-40th day SY2019-20 es comparable al Anexo C del USP, el cual identifica la base contra la cual se medirán los datos de los años siguientes para determinar si el número de escuelas integradas o racialmente concentradas está aumentado o disminuyendo.

II(K)(1)(b) Una lista o cuadro desglosado de todos los estudiantes que asisten a escuelas que no son sus escuelas de asistencia por vecindario, por grado, la escuela que los envía y la escuela que los recibe, si tal inscripción es de conformidad con la inscripción abierta o a programas o escuelas magnet;

Los datos requeridos en la sección (II)(K)(1)(b) se encuentran en el **Anexo II – 20, II.K.1.b TUSD Enrollment - Attendance Status SY2019-20**. Este informe contiene datos desglosados por inscripción escolar, etnicidad, y estado de inscripción en el 40vo día de inscripción del CE2019-20.

II(K)(1)(c) 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, identificados por nombre, título del puesto, título del puesto anterior (si aplica), otros considerados para el puesto, y las credenciales para el CE2019-20;

*Ver el **Anexo II – 21, II.K.1.c Explanation of Responsibilities**, el cual contiene las descripciones de trabajo y un informe de*

personas nuevas contratadas y asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección por nombre, título del puesto, puesto anterior, otros considerados, y sus credenciales para el CE019-20.

II(K)(1)(d) Una copia del Estudio Escolar Magnet 2011 y cualquier estudio subsecuente;

Refiérase a ECF #2270-1 Study of TUSD Schools To Identify Potential Magnet Schools and Themes, para ver los Estudios Escolares Magnet realizados para el CE2019-20.

II(K)(1)(e) Una copia del Plan Escolar Magnet, incluyendo detalles específicos acerca de cualquier escuela o programa magnet nuevo, enmendado cerrado o reubicado y todas las escuelas o programas de las cuales se retirado el estatus magnet, copias de los procesos de admisión desarrollados para las escuelas y programas magnet con exceso de solicitudes, y una descripción del estado de la implementación del Plan;

Refiérase a ECF#2270-2, Exhibit B, TUSD Comprehensive Magnet Plan August 2019.

II(K)(1)(f) Copias de cualquier plan de mejoramiento para las escuelas o programas magnet desarrollado por el Distrito de conformidad con esta Orden;

Los Planes Escolares Magnet incluyen estándares y rúbricas por las cuales se miden los indicadores clave del éxito de las escuelas y programas magnet. Para ver un MSP individual, ver **Appendix II – 3, II.K.1.f School Magnet Plans (13) SY2019-20** para Bonillas, Booth-Fickett, Borton, Carrillo, Davis, Dodge, Drachman, Holladay, Mansfeld, Palo Verde, Roskruge, Tucson, y Tully.

II(K)(1)(g) Copias de cualquier solicitud presentada al Programa de Asistencia Escolar Magnet;

La propuesta la Subvención de Asistencia a las Escuelas Magnet fue presentado el 30 de junio, 2020. La otorgación de la

subvención está programada para el 30 de septiembre, 2020.

II(K)(1)(h)

Una copia del proceso de admisión desarrollado para las escuelas con exceso de solicitudes;

El proceso de admisiones para las escuelas con exceso de solicitudes, la Política GB JFB-R4, permaneció sin cambios para el CE2019-20.

II(K)(1)(i)

Copias de todas las guías informativas desarrolladas de conformidad con los requisitos de esta sección, en los idiomas principales del Distrito;

El Distrito ha desarrollado una guía informativa que describe los programas ofrecidos por el Distrito en cada una de sus escuelas. Para ver el Catálogo de Escuelas del Distrito en inglés, *ver el Anexo II – 22, II.K.1.i Catalog of Schools* en los idiomas principales del Distrito.

II(K)(1)(j)

Una copia de la solicitud de inscripción de conformidad con los requisitos de esta sección, en los Idiomas Principales del Distrito;

Ver el Anexo II – 23, II.K.1.j School Choice Applications para ver la solicitud de inscripción en los idiomas principales del distrito.

II(K)(1)(k)

Una copia de cualquier descripción de programas para computadora comprados y/o usados para administrar el proceso de asignación de estudiantes;

El programa utilizado para administrar el proceso de asignación de estudiantes (Smart Choice) permaneció sin cambios para el CE2019-20, aunque el Distrito presentó las solicitudes de colocación en línea para las colocaciones de inscripción abierta y magnet, que anteriormente se llenaban en papel.

II(K)(1)(l)

Una copia de los datos rastreados de conformidad con los requisitos de esta sección acerca de los estudiantes transferidos dentro del Distrito y transferidos a y desde escuelas chárter,

escuelas privadas, escuela en casa, y escuelas públicas en distrito fuera del Distritos;

Ver el Anexo II – 24, II.K.1.l Student Transfers 2020.

II(K)(1)(m) Una copia del plan de difusión y reclutamiento desarrollado de conformidad con los requisitos de esta sección;

Ver el Anexo II - 16, II.K.1.m (1) MORE Plan SY2019-20 y Anexo II – 7, II.K.1.m (2) Magnet Marketing Report SY2019-20 que contienen descripciones detalladas de las campañas de mercadotecnia y reclutamiento realizadas por el Departamento de Comunicaciones y Relaciones con los Medios del Distrito.

II(K)(1)(n) Cualquier política o práctica por escrito enmendadas de conformidad con los requisitos de esta sección;

No hubo enmiendas a ninguna política o práctica para la asignación de estudiantes en el CE2019-20.

II(K)(1)(o) Un enlace a todos los materiales e interfaces basadas en la red desarrolladas de conformidad con los requisitos de esta sección;

Ver el Anexo II– 25, II.K.1.o Web-based Interface for Families para ver la interface del Distrito basada en la red para que las familias conozcan acerca de las escuelas y presenten sus solicitudes en línea para el CE2019-20.

II(K)(1)(p) Una lista o cuadro de todas las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidos en el Distrito durante el año anterior de conformidad con los requisitos de esta sección, por descripción de oportunidad, ubicación donde se celebró, y el número de personal que asistió por puesto;

Los datos requeridos por la sección (II)(K)(1)(p) se encuentran en el **Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart.**

Este informe contiene un cuadro con todas las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas en el CE2019-20.

III. Transportación

A. Transportación

El Distrito ha diseñado y administrado un programa de transporte escolar que es parte integral de su compromiso actual, general a la integración y diversidad. En el CE2019-20, el Distrito ofreció transportación a más de 19,000 estudiantes (**Anexo III – 1, III.C.1 (1) Ridership Report by School and Grade Level y Anexo III – 2, III.C.1 (2) Ridership Report by Reason and Race-Ethnicity**). El Distrito proporcionó transportación gratuita a los estudiantes magnet que viven más allá de los límites escolares de asistencia y a aquellos estudiantes que su inscripción abierta mejoraría la integración en una escuela. El Distrito continuó utilizando el transporte expreso y los autobuses para mejorar la integración en escuelas específicas. El Distrito también apoyó la idea de transportar a los estudiantes a una gran variedad de otros programas, incluyendo a las actividades después del horario escolar (**Anexo III – 3, Ridership by Program 6-Year Comparison y Anexo III – 4, Activity Bus List by School SY2019-20**).

Los administradores de transporte del Distrito continuaron participando en la supervisión y planeación de asignación de estudiantes y la integración del Distrito por medio del Comité de Asignación Coordinada de Estudiantes del Distrito, el Comité de Revisión de Límites, y del Comité del Plan Integral Magnet más el Comité del Plan de Integración. Estos comités de todos los departamentos son críticos para el desarrollo e implementación de los esfuerzos alineados para promover la integración y la diversidad en todas las escuelas. La información acerca de la disponibilidad de la transportación gratuita magnet y de incentivo continuó estando disponible en los planteles escolares, los Centros de Recursos Familiares, las Oficinas del Distrito, y en el sitio de internet del Distrito.

B. Plan de Transportación Revisado

El Distrito revisó su Plan de Transportación durante el verano después del CE2019-20, para incluir transportación proporcionada de conformidad con los programas ALE [ECF 2500-2] y para incluir los componentes de transportación de los planes de integración [ECF 2517-6].

C. Informes USP

III(C)(1) El Distrito deberá incluir datos en su Informe Anual acerca del

uso del transporte por los estudiantes, desglosado por la escuela a la que asistieron y niveles de grado para todas las escuelas:

Ver los Anexos III – 1, III.C.1 (1) Ridership Report by School and Grade Level y III – 2, III.C.1 (2) Ridership Report by Reason and Race-Ethnicity para el CE2019-20.

IV. Personal Administrativo y Certificado

A. Personal Administrativo y Certificado

El Distrito está comprometido a mejorar la diversidad racial y étnica de sus administradores y personal certificado por medio de las estrategias de reclutamiento, contratación, asignación, y de retención. El Distrito aumenta el impacto positivo de sus administradores y personal certificado por medio del desarrollo profesional y apoyo. Este enfoque integral incluye estrategias para atraer y retener un grupo de trabajo diverso, evaluar la razón por la cual los posibles empleados rechazan ofertas de empleo, y proporcionar apoyo y liderazgo.

1. Contratar o Designar los Puestos USP

El Distrito continuó supervisando los puestos requeridos por el Plan de Estatus Unitario (USP) y realizó los siguientes cambios de personal en el CE2019-20 (*ver el Cuadro 4.1*):

Cuadro 4.1: CE2019-20 Cambios de Puestos USP

Sección USP	Descripción de Puesto	Nombre del empleado	Contratado /Designado
IV.B.1.	Una persona de RH que coordine y revise los esfuerzos y los RIF de difusión, reclutamiento, contratación, asignación, y retención	Christopher Langseth	Contratado
IV.A.2.	Director de Experiencias de Aprendizaje Avanzadas	Sky Saczko	Contratado
VI.E.2	Entrenadores PBIS de las Prácticas Restaurativas	Julie Shivanonda Colleen Bradley Karla Palacio Michelle Deeds Carol Thomas Isabel Kelsey Elizabeth Hoover Veronica Duran Walter Bailey Charlotte Brown	Designados

El Distrito mantuvo a los coordinadores magnet, orientadores de maestros, entrenadores de desarrollo profesional académico, y a los facilitadores de los

Apoyos de Sistemas de Niveles Múltiples (MTSS) en CE2019-20. Además, el Distrito designó a 10 entrenadores de los Apoyos e Intervenciones de las Prácticas Restaurativas/Comportamiento Positivo (PBIS) (**Anexo IV – 1, Superintendent Mandated USP Position Memo**).

2. Plan de Difusión, Reclutamiento Y Retención

En el CE2019-20, el Distrito continuó implementando del Plan de Difusión, Reclutamiento, y Retención (ORR). Además, basado en la evaluación de las estrategias actuales, el Distrito expandió sus actividades de reclutamiento con respecto al reclutamiento de maestros y a las actividades del programa Grow Your Own (GYO). Así como en años anteriores, el Distrito convocó al Comité Asesor de Reclutamiento y Asesoría para comunicarse con la comunidad y obtener retroalimentación e ideas para reclutar y retener a educadores.

a. Difusión

El Distrito usó una variedad de métodos para atraer un grupo de trabajadores racial y étnicamente diversos, incluyendo anunciar las vacantes en publicaciones de objetivo, ofreciendo incentivos de reclutamiento, y animando a los empleados a obtener certificación.

b. Reclutamiento

El plan ORR identificó numerosos incentivos de reclutamiento para ser utilizados para animar a los maestros en ciertas áreas de materias o con certificaciones en particular para que acepten puestos en el Distrito. En el CEY2019-20, el Distrito continuó ofreciendo estipendios de \$5,000 apoyando a los incentivos de reclutamiento para maestros de Lenguaje Dual de Dos Vías (TWDL), a la diversidad de maestros, a los puestos difíciles de cubrir, y a Educación Excepcional.

El Distrito también desarrolló estrategias adicionales para identificar a los candidatos de mejor manera para los incentivos de reclutamiento. Estas actividades incluyeron mercadotecnia mejorada, una encuesta en línea los maestros para identificar a los maestros interesados en transferirse entre escuelas, y difusión personal directa a los posibles candidatos y administradores de plantel acerca de los incentivos de reclutamiento y oportunidades para transferirse.

El Distrito continuó su esfuerzo de certificación entre los empleados existentes ofreciendo al personal tanto el programa Make the Move como el Arizona

Teaching Fellows programs. El programa Make the Move les permite a los empleados con títulos universitarios a utilizar un camino alternativo para la certificación de maestro(a).

El programa Arizona Teaching trabaja junto con la Facultad de Educación de la Universidad de Arizona (UA) para ayudar a los empleados seleccionados a adquirir su Título en Educación, con la promesa de empleo en el Distrito y asistencia financiera por medio del programa. El Distrito inscribió a 18 empleados en Make the Move en el CE2019-20 y seleccionó a 11 participantes en el programa Arizona Teaching para el CE2020-21.

Debido a las restricciones de viajes aplicadas a los viajes de negocios por el COVID-19, el equipo de reclutamiento de Recursos Humanos (HR) visitó a dos colegios y universidades durante el CE2019-20 (un colegio históricamente para negros y una institución que tiene como objetivo Servir a los Hispanos). La meta del equipo de RH era promover al Distrito a los candidatos para maestros y administradores racial y étnicamente diversos y llenar estas vacantes de áreas de necesidad crítica de matemáticas, ciencias, y educación especial (**Anexo IV - 2, IV.K.1.c Recruitment Activities**).

c. Retención

El superintendente realizó grupos de enfoque en los planteles escolares en el CE2019-20 para reunir retroalimentación en una gran variedad de áreas, incluyendo estrategias para mejorar el área de trabajo (**Anexo IV – 3, IV.K.1.k Superintendent Focus Groups’ Findings**). El Distrito compartió esta información con la Mesa Directiva, y el equipo de liderazgo del Distrito la usará en el establecimiento de metas.

El Distrito mantuvo sociedades y redes de trabajo con la Sociedad de Administración de Recursos Humanos, Los Servicios de Carreras de la Universidad de Arizona, la Cámara de Comercio Hispana de Tucson, el Concejo de la Comunidad Afroamericana, y otras organizaciones para compartir las mejores prácticas y expandir las oportunidades de reclutamiento en la región.

3. Comités de Entrevistas, Instrumentos y Grupo de Solicitantes

Durante el CE2019-20, RH continuó supervisando los paneles de comités de entrevistas y encontró que 10 de cada 672 paneles (aproximadamente el 1 por ciento) no incluían la representación de los hispanos/afroamericanos. RH le dio

seguimiento al liderazgo del plantel en cada uno de los casos (**Anexo IV – 4, IV.K.1.d.ii (1) Interview Panel Report y Anexo IV – 5, IV.K.1.d.ii (2) Interview Panel Report Non-Compliance**).

RH no realizó cambios a los instrumentos del proceso de contratación para los directores en el CE2019-20 (**Anexo IV – 6, IV.K.1.e (1) List of Interview Instruments**). El Distrito continuó supervisando el grupo de solicitantes.

Cuadro 4.2: Número de Solicitantes para Todos los Puestos del Distrito y Porcentaje por Raza/Etnicidad

	Año Fiscal				
	AF2015-16	AF2016-17	AF2017-18	AF2018-19	AF2019-20
Número Total de Solicitantes	8,740	8,027	8,498	8,205	8,611
Blancos	42.2%	43.4%	42.8%	41.3%	42.0%
Afroamericanos	8.2%	8.2%	8.1%	8.4%	7.6%
Hispanos	39.1%	42.7%	42.9%	41.2%	40.5%
Americanos Nativos	4.0%	2.7%	3.1%	3.1%	2.7%
Asiáticos / Isleños del Pacífico	2.6%	3.0%	3.2%	6.1%	7.2%
Sin Especificar	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

4. Evaluando Ofertas Rechazadas

El Distrito continuó identificando y evaluando las razones por las cuales los posibles solicitantes rechazaron las ofertas de empleo. La razón principal dadas por las ofertas rechazadas en el CE2019-20 fueron razones personales (24 por ciento) y por aceptar ofertas fuera del Distrito (22 por ciento) (**Anexo IV – 7, IV.K.1.f Declined Job Offers**).

5. Revisión de Diversidad

a. Diversidad de Personal Certificado en los Planteles

El Distrito empleó a más de 3,000 personal certificado en los planteles escolares en el CE2019-20 (**Anexo IV – 8, Site Certificated Staff and Administrators**). El número de personal certificado afroamericano e hispano aumentó por un 3 por ciento (de 120 a 124) y un 2 por ciento (desde 883 hasta 897), respectivamente, entre el CE2018-19 y el CE2019-20.

b. Asignaciones y Equipos de Administradores de Plantel

En el CE2019-20, 42 por ciento de los administradores de plantel eran hispanos, 11 por ciento eran afroamericanos, y 45 por ciento eran blancos. (*Id.*) de las 29 escuelas con administradores múltiples, RH identificó a 22 equipos de administradores de plantel como diversos. De los siete equipos no diversos, cuatro eran hispanos y tres eran blancos —lo que significa que siete de 82 escuelas tenían un director y un director auxiliar de la misma raza o etnicidad (**Anexo IV – 9, IV.K.1.g (4) Site Administrative Teams SY2019-20**).

c. Asignación de Maestros

Cada año, el Distrito analiza la distribución de maestros y de otro personal certificado para determinar si hay disparidades raciales o étnicas en la asignación de maestros. El Distrito calcula la disparidad comparando los porcentajes en todo el distrito y a nivel escuela de cada subgrupo de raza/etnia para determinar si es que existe una brecha de más del 15-por ciento entre un plantel escolar individual y el nivel escolar aplicable. Excluyendo los programas y escuelas de lenguaje dual (11 escuelas) y escuelas alternas (tres escuelas), 41 escuelas cumplieron con el objetivo de diversidad en los maestros de +/- el 15 por ciento y 30 no lo cumplieron. De las 30 escuelas que no cumplieron con el objetivo de diversidad, dos planteles tenían un porcentaje relativamente alto de maestros asiáticos americanos, y otro tenía un porcentaje relativamente alto de maestros americanos nativos (**Anexo IV – 10, IV.K.1.g (1) Teacher Diversity Assignments**).

d. Directores y Maestros en su Primer Año

El Distrito contrató a dos directores en su primer año en el CE2019-20. Uno no fue colocado en una escuela racialmente concentrada o en una escuela de bajo rendimiento y la otra tenía experiencia a nivel director con el Departamento de

Educación Excepcional antes de ser transferido al plantel del programa educativo para necesidades especiales (**Anexo IV – 11, IV.K.1.g (6) Assignment of First Year Principals**).

En el CE2019-20, el Distrito contrató a 144 maestros en su primer año en 60 escuelas—un aumento del 76 por ciento de los 82 contratados en el CE2018-19 (**Aexo IV – 12, IV.K.1.g (5) Assignment of First Year Teachers**). Este aumento puede ser atribuido al aumento notable de 21 graduados nuevos en el CE2018-19 a 63 graduados nuevos en el 2019-20, una porción significativa que venían de la Universidad de Arizona (39 en el CE2019-20 comparado con ocho en el CE2018-19).

Un total de 73 maestros fueron contratados para puestos en 28 escuelas con bajo rendimiento. De esos maestros, 34 estaban en doce planteles racialmente concentrados. Los maestros en su primer año contratados en las escuelas de bajo rendimiento o racialmente concentradas requirieron un formulario de “Certificación para Maestros en Su Primer Año en Una Escuela Racialmente Concentrada o con Bajo Rendimiento” firmado por el superintendente (o por la persona designada, usualmente el superintendente auxiliar o el director), resaltando la justificación de la contratación e incluyendo estrategias de apoyo para resguardarse/mitigar.

e. Plan de Finalización de Diversidad

En septiembre de 2019, el Juez ordenó al Distrito a revisar los Planes de Diversidad de Maestros y Grow Your Own previamente presentados. En octubre de 2019, el Distrito presentó sus revisiones y continuó implementando el plan a medida que se revisó [ver ECF 2329-1].

6. Desgaste en el Personal

El Distrito continuó dando seguimiento a la retención de sus administradores y del personal certificado. En el CE2019-20, 426 miembros del personal certificado dejaron al Distrito, incluyendo a 10 administradores. El personal blanco representaba el 67 por ciento de las separaciones, el personal hispano representaba el 21 por ciento, y el personal afroamericano representaba el 5 por ciento. Cuarenta y ocho por ciento de los que dejaron al Distrito dieron razones personales como la razón de su separación, seguido por el 19 por ciento por jubilación, y el 17 por ciento por otro empleo (**Anexo IV – 13, Certificated Attrition SY2019-20**).

La satisfacción en el trabajo dentro del personal permaneció alta (**Anexo IV – 14, IV.K.1.j SQS Staff Survey**). Sin embargo, el Distrito siempre está buscando mejorar las condiciones de área de trabajo (*ver la Sección IV.A.2*).

7. Apoyo a los Maestros en su Primer Año e Iniciación de Maestros Nuevos

El Distrito continuó implementando el Plan para Maestros en su Primer Año para apoyar a los maestros en su primer y segundo año por medio del Programa de Formación Inicial y la orientación de maestros. El programa de formación inicial se realizó del 23-25 de julio, 2019 (**Anexo IV – 15, New Teacher and Administrator Induction Agenda**).

El Distrito proporcionó maestros orientadores durante el año para apoyar a los maestros en su primer y segundo año, siguiendo la formula ordenada por el juez que proporciona apoyo adicional a los maestros en su primer año en las escuelas racialmente concentradas o con bajo rendimiento (**Anexo IV – 16, IV.K.1.n Mentor Assignments by Ethnicity**). Además del apoyo con orientadores, el Distrito trabajó con los directores en escuelas racialmente concentradas o con bajo rendimiento para proporcionar apoyo adicional basado en el plantel, incluyendo estrategias de acogimiento, para los maestros en su primer año.

Los orientadores para todos los maestros en su primer año continúan hasta el segundo año, con enfoques de objetivo basado en las evaluaciones de fin de año. El Distrito revisó su plan su plan para los maestros en su primer año para incluir a maestros en su segundo año que obtuvieron una puntuación con bajo rendimiento por su orientador en por lo menos una de cinco áreas: 1e (Planeación de Lecciones), 2c (Rutinas y Procedimientos), 2d (Administración del Salón de Clases), 3c (Participación de Estudiantes), y 3d (Utilización de Evaluaciones en la Instrucción) [ECF 2327-1].

8. Evaluaciones a Maestros y Directores

No hubo cambios a la evaluación a los directores en el CE2019-20. Sin embargo, el Distrito hizo pequeñas modificaciones al modelo de Evaluaciones a Maestros debido a que los resultados de AzMERIT para las escuelas secundarias no estaban disponibles para una comparación de dos años en el crecimiento académico de los estudiantes. En su lugar, el Distrito desarrolló evaluaciones para antes y después (puestas a prueba exitosamente en el ciclo escolar 2018-19) para ser

administradas a los estudiantes de 9no y 10mo grado de inglés en artes del lenguaje y en matemáticas. Desafortunadamente, debido al cierre de las escuelas en marzo 2020, el Distrito solamente administró las pruebas antes de (**Anexo IV - 17, IV.K.1.m(2) Teacher Evaluation Explanation**).

9. Planes de Apoyo a los Maestros

El Distrito continuó implementando estrategias para apoyar a los maestros con bajo rendimiento o que están batallando por medio de ambos planes el Plan de Apoyo de Objetivo los Planes para Mejoramiento. El Distrito colocó a nueve maestros en Planes de Apoyo de Objetivo, ocho de ellos eran blancos y uno era americano nativo.

10. Desarrollo de Liderazgo

El reclutamiento y la retención de maestros y administradores de calidad no es simplemente una función de promover al Distrito a aquellos que trabajan en otros lugares. Más bien, el USP anticipa un entorno en el que el Distrito asistirá a candidatos internos diversos en adquirir las destrezas y los conocimientos para obtener puestos de liderazgo dentro del Distrito. Para ese fin, el Plan de Líderes Administrativos del Distrito expone dos enfoques, con un énfasis en el desarrollo de grupo de líderes diversos y un aumento en los administradores afroamericanos e hispanos. Los dos enfoques incluyen la Academia de Preparación de Liderazgo del Distrito (LPA) y el Grupo Maestro en Liderazgo Educativo por medio de la Universidad de Arizona Facultad de Educación.

a. Academia de Preparación de Liderazgo

El Distrito continuó ofreciendo el LPA al personal que estaba interesado en convertirse en administrador (**Anexo IV - 18, IV.K.1.p Leadership Prep Academy**). El Distrito seleccionó a 30 candidatos para el Cohorte LPA del CE2019-20 LPA Cohort.

Cuadro 4.3: Cohorte LPA CE2019-20

Participantes LPA	Hombres	Mujeres	Total
Blanco/Anglo	3	6	9
Afroamericano	2	11	13
Hispano	1	7	8
Asiático/Isleño del Pacífico	0	0	0

Americano Nativo	0	0	0
Total	6	24	30

b. Cohorte Maestro de Liderazgo en Educación del Distrito/Universidad de Arizona

El Distrito continuó su sociedad con la UA para desarrollar el Cohorte Maestro de Liderazgo en Educación. Los participantes que completan el programa educativo avanzado de dos años obtienen una Maestría en Liderazgo Educativo. Para la cohorte de CE2019-20, los posibles candidatos asistieron a reuniones para conocer acerca del Cohorte Maestro VI. La UA envió las solicitudes aceptadas al Distrito para su revisión contra la lista de criterios predeterminados:

- empleados del Distrito actuales en buenos términos;
- maestros certificados;
- maestros con tres años de tenencia en el Distrito al final del programa;
- y
- maestros que firmaron un Acuerdo de Compromiso.

Los solicitantes aprobados recibieron una carta de compromiso y becas tanto de la UA como del Distrito para cubrir una parte de la colegiatura de la universidad.

Desde el CE2016-17, cohortes anteriores han completado las clases requeridas y las pasantías y se han graduado de sus programas de dos años. La cohorte VI, que completó su primer año del programa en el CEY2019-20, incluyó a dos candidatos hispanos.

11. Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLC)

Durante el CE2019-20, el Distrito utilizó la *Guía para Comunidades Profesionales de Aprendizaje*, la cual está publicada en el intranet e internet del Distrito (**Anexo IV - 19, Professional Learning Communities Guide**). La guía proporciona información fundamental, herramientas esenciales, y recursos para establecer y mantener comunidades profesionales de aprendizaje en cada escuela. Las escuelas utilizaron la guía como un recurso para evaluar en nivel de dominio con los PLC dentro de los miembros del personal y para guiar su mejoramiento.

La implementación de las escuelas que utilizan el día de siete períodos les permitió a las Comunidades Profesionales de Aprendizaje y a los Equipos de maestros Colaborativos (PLC-CTT) reunirse diariamente durante el día escolar

continuando hasta el CE2019-20. Las escuelas identificadas siguieron un ciclo colaborativo de investigación colectiva para apoyar una cultura de aprendizaje para los adultos y los estudiantes. Los administradores del plantel fueron los responsables por asegurar el apoyo y la guía para los PLC-CTT.

Durante la academia de Currículo, Instrucción, Desarrollo y Evaluación Profesional (CIPDA), el Departamento de Currículo e Instrucción (C&I) proporcionó varias capacitaciones y oportunidades de aprendizaje PLC. A principios del año. Los proveedores de servicios de (CSP) capacitaron al personal sobre el Manual PLC. Los facilitadores MTSS y CSP también incorporaron tiempo PLC-CTT en la academia CIPDA facilitada por el líder CSP y el líder facilitador MTSS. El líder CSP del Distrito proporcionó a los representantes de todos los planteles acceso a recursos para los PLC-CTT como parte de su capacitación y participación en la academia CIPDA, incluyendo la aplicación de Microsoft One Note para facilitar la colaboración. A principios del año, el líder CSP visitó los PLC-CTT en los planteles junto con CS Para reunir datos sobre los elementos esenciales del CTT eficaz para ser usados para informar el apoyo PLC-CTT y para evaluar la eficacia de esta estructura en los planteles. C&I presentó estos datos al liderazgo central y al superintendente, incluyendo la necesidad de más entrenamiento y capacitación.

A medida que continuó el año, C&I se enfocó en el entrenamiento basado en la equidad con conversaciones en los PLC. C&I contrató a Bright Morning para proporcionar capacitación intensiva, El Arte de Entrenar: Estrategias Efectivas para la Transformación Escolar, para equipar a los asistentes a la academia CIPDA y para enseñar a los orientadores con las herramientas para el entrenamiento transformativo. Estas prácticas están diseñadas para aumentar las destrezas de los entrenadores para cambiar las conversaciones en los PLC hacia la instrucción eficaz de Nivel I, intervenciones y la toma de decisiones derivadas de los datos.

12. Desarrollo Profesional Continuo

En el CE2019-20, el Distrito continuó proporcionando desarrollo profesional y apoyo en varias áreas requeridas por el USP (**Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart**). El Distrito también implementó tres planes de aprendizaje profesional (PL) para el CE2019-20 en un cambio del “desarrollo profesional” al “aprendizaje profesional”: Plan de Currículo e Instrucción Culturalmente Relevante; Plan de Disciplina/Inclusividad PL; y Plan de Tecnología PL. Sin embargo, COVID-19 interrumpió la implementación.

B. Informes USP

- IV(K)(1)(a) Copias de todas las descripciones de puestos de trabajo y explicaciones de las responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección, identificados por su nombre, título del puesto, puesto anterior (si aplica), otros considerados para el puesto y sus acreditaciones;
- Ver el Anexo IV – 21, IV.K.1.a Explanation of Responsibilities*, el cual contiene las descripciones de trabajo y un informe de todas las personas contratadas y asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección por su nombre, título de trabajo, trabajo anterior, otros considerados, y sus acreditaciones para el CE2019-20.
- IV(K)(1)(b) Una copia del Análisis de Mercado de Trabajos y cualquier estudio similar subsecuente;
- No se realizó un estudio o análisis de datos de compensación para el CE2019-20.
- IV(K)(1)(c) Una copia del plan de reclutamiento y cualquier material relacionado;
- No se realizaron cambios al plan de reclutamiento para el CE2019-20.
- Ver el Anexo IV – 2, IV.K.1.c Recruitment Activities*, el cual contiene un informe de las actividades de reclutamiento para el CE2019-20.
- IV(K)(1)(d)(i) Los siguientes datos e información, desglosada por raza y etnicidad: Para todas las vacantes ACS anunciadas y/cubiertas inmediatamente antes de y durante el ciclo escolar anterior, un informe identificando la escuela en la que ocurrió la vacante; fecha de la vacante; puesto a cubrir (p.ej. maestro de matemáticas escuela secundaria, maestro de 2do año, director, etc.) por raza (cuando lo indique el solicitante); fecha en la que se cubrió la vacante; persona seleccionada; y para cualquier

vacante que no se cubrió, la razón(es) por la que el puesto no fue cubierto;

Para ver los datos e información, desglosada por raza y etnicidad de todas las vacantes del personal administrativo y certificado durante el CE2019-20, *ver el Anexo IV – 22, IV.K.1.d.i (1) Teacher and USP Cert Positions Advertised SY2019-20 y IV – 23, IV.K.1.d.i (2) Admin Job Postings SY2019-20.*

IV(K)(1)(d)(ii) Listas o cuadros de los participantes en los comités de entrevistas para cada puesto por título del puesto y plantel escolar;

Para ver a los participantes del comité de entrevistas para el CEY2019-20, *ver los Anexos IV – 4, IV.K.1.d.ii (1) Interview Panel Report y IV – 5, IV.K.1.d.ii (2) Interview Panel Report Non- Compliance.*

IV(K)(1)(d)(iii) Listas o cuadros de todos los ACS delineados por puesto, escuela, nivel de grado, fecha de contratación, y años de experiencia total (incluyendo experiencia en otros distritos), y todas las certificaciones activas, con cuadros resumidos para cada escuela y comparaciones de los números en todo el distrito;

Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(d)(iii) se encuentran en el **Anexo IV – 24, IV.K.1.d.iii Certificated Staff and Administrators** para el CE2019-20.

IV(K)(1)(d)(iv) Listas o cuadros con los administradores o personal certificado que eligieron reasignación voluntaria, por puesto anterior y nuevo;

Ver Appendix IV – 24, IV.K.1.d.iii Certificated Staff and Administrators, el cual contiene un informe completo de todos los DIT por nombre, raza/etnicidad, plantel anterior, título del puesto anterior, ubicación de la asignación nueva, y puesto nuevo para el CE2019-20.

IV(K)(1)(d)(v) Lista o cuadros del personal administrativo y certificado sujeto a una reducción de personal, por puesto anterior y resultado (es

decir, puesto nuevo o despido);

En el CE2019-20, el Plan de Reducción de Personal (RIF) no se puso en marcha y ningún empleado fue despedido. Si hubiera una necesidad implementar un RIF en el futuro, el Distrito está comprometido a asegurar que el plan sea administrado como fue aprobado.

IV(K)(1)(e) Copias de los instrumentos para entrevistar de Distrito por cada tipo de puesto y rúbrica de puntuación;

Ver los Anexos IV – 6, IV.K.1.e (1) List of Interview Instruments, IV - 25, IV.K.1.e (2) Hiring Process Principals, IV - 26, IV.K.1.e (3) Professional Standards for Educational Leaders, y IV - 27, IV.K.1.e (4) Hiring Process for Superintendent Leadership Team, Executive Directors, Sr. Director, and Director SY2019-20 para ver la lista de los instrumentos para entrevistar utilizados para los ACS en el CE2019-20.

IV(K)(1)(f) Cualquier información conjunta acerca de las razones por las que las personas a las que se les ofreció un puesto en el Distrito decidieron no aceptarlas, informadas de manera que cumpla con las protecciones de privacidad;

Ver el Anexo IV – 7, IV.K.1.f Declined Job Offers para ver las razones por el rechazo a las ofertas de trabajo en el CE2019-20.

IV(K)(1)(g) Los resultados de la evaluación de las disparidades en la contratación y asignación, como se estableció anteriormente, y cualquier plan o medida correctiva tomada por el Distrito;

Refiérase a *ECF #2159-1 Exhibit A – Compliance Report* and *ECF #2329-1 Diversity Plan for Teachers Administrators*, para ver el Plan de Diversidad de Maestros para el CE2019-20. Además, los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(g) se encuentran en los **Anexos IV – 10, IV.K.1.g (1) Teacher Diversity Assignments, IV – 28, IV.K.1.g (3) Assignment of Certificated Staff, IV – 9, IV.K.1.g (4) Site Administrative Teams SY2019-20, IV – 12, IV.K.1.g (5) Assignment of First Year Teachers, y**

IV – 11, IV.K.1.g (6) Assignment of First Year Principals.

- IV(K)(1)(h) una copia del plan a prueba para apoyar a los maestros en su primer año desarrollada de conformidad con los requisitos de esta sección;
- Para ver Plan de Maestros en su Primer Año en el CE2019-20, refiérase a ECF #2222-2 Exhibit B Study of Strategies for Support of First-Year Teachers and ECF #2327-1 Plan for Beginning Teachers.
- IV(K)(1)(i) Como se contempló en la sección (IV)(F)(1)(a), 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 de remediación desarrollado para abordar los asuntos identificados;
- No se requirieron planes de remediación debido a las evaluaciones y valoraciones de las separaciones ACS del Distrito en el CE2019-20.
- IV(K)(1)(j) Como se contempló en la sección (IV)(F)(1)(b), copias del instrumento de encuesta a los maestros y un resumen de los resultados de dicha encuesta;
- Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(j) se encuentran en el **Anexo IV – 14, IV.K.1.j SQS Staff Survey**.
- El informe contiene una “encuesta de satisfacción en el trabajo “anual a los maestros por escuela primaria/K-8, intermedia, secundaria y etnicidad en el CE2019-20.
- IV(K)(1)(k) Descripciones de los resultados de los grupos de enfoque bianuales contemplados en la sección (IV)(F)(1)(c);
- Ver el Anexo IV – 3, IV.K.1.k Superintendent Focus Groups’ Findings** para ver un resumen de las perspectivas del personal certificado del Distrito en los puestos difíciles de contratar y/o contratados para llenar los puestos difíciles de llenar y/o contratados para cumplir una necesidad específica.

- IV(K)(1)(l) Una copia del plan RIF contemplado en la sección (IV)(G)(1);
- En el CE2019-20, el Plan de Reducción de Personal (RIF) no se puso en marcha y ningún empleado fue dado de baja. Si hubiera necesidad de implementar un RIF en el futuro, el Distrito está comprometido a asegurar que el plan sea suministrado como fue aprobado.
- IV(K)(1)(m) Copias de los instrumentos de evaluación a maestros y directores y un resumen de datos de las encuestas a los estudiantes contemplados en (IV)(H)(1);
- Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(m) se encuentran en el **Anexo IV – 29, IV.K.1.m (1) Administrator Evaluation, IV – 17, IV.K.1.m (2) Teacher Effectiveness Evaluation Model 2019-20, y IV – 30, IV.K.1.m (3) Summary Student Survey (District Mean Score)** para el CE2019-20.
- IV(K)(1)(n) Una descripción del Programa de Introducción a los Maestros Nuevos, incluyendo una lista o cuadro de los maestros y orientadores participantes por raza, etnicidad, y plantel escolar;
- Refiérase a *ECF #2327-1 Plan for Beginning Teachers*, para ver el Programa de Introducción a Maestros Nuevos para el CE2019-20.
- Además, ver el **Anexo IV – 16, IV.K.1.n Mentor Assignments by Ethnicity** para ver la descripción del Programa de Introducción a Maestros Nuevos y maestros/orientadores participantes en el CE2019-20.
- IV(K)(1)(o) Una descripción del programa de apoyo a los maestros contemplado en la sección (IV)(I)(2), incluyendo datos acumulados acerca de los números y la raza o etnicidad de los maestros participantes en el programa;
- Los datos requeridos por la sección (IV)(K)(1)(o) se encuentran en el **Anexo IV – 31, IV.K.1.o TSP (Teacher Support Plan)** para el CE2019-20.

- IV(K)(1)(p) Una copia del plan de liderazgo para desarrollar administradores afroamericanos y latinos;
- Ver el **Anexo IV – 18, IV.K.1.p Leadership Prep Academy** para ver la descripción de LPA para el CE2019-20.*
- IV(K)(1)(q) Para toda la capacitación y Desarrollo profesional proporcionada por el Distrito de conformidad con esta sección, información sobre el tipo de oportunidad, ubicación en dónde se celebró, número de personal que asistió por puesto, presentadores, descripción de la capacitación o presentación, y cualquier documento distribuido;
- Los datos requeridos por la sección (IV)(K)(1)(q) se encuentran en el **Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart** para el CE2019-20. Este informe contiene un cuadro con todas las oportunidades formales del USP para el desarrollo profesional ofrecidas en el CE2019-20.

V. Calidad de Educación

El Distrito permanece comprometido a proporcionar acceso equitativo a oportunidades educativas de alta calidad para todos sus estudiantes y para mejorar los logros académicos, en particular entre los estudiantes afroamericanos e hispanos. Los esfuerzos del Distrito para cumplir esas metas en el CE2019-20 incluyeron ofrecer un rango de Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE) y programas de lenguaje dual; abordando las necesidades literarias de los Aprendices de Inglés (EL);⁷ manteniendo entornos escolares inclusivos; y mejorando la participación y logros estudiantiles por medio de la prevención de la deserción escolar, las clases culturalmente relevantes (CRC), currículo multicultural, Pedagogía Culturalmente Sensible (CRP), y otros esfuerzos.

A. Experiencias de Aprendizaje Avanzado

El Distrito proporciona una variedad de ALE para los estudiantes para asegurar que tengan acceso equitativo a estas clases y programas y para mejorar los logros académicos de todos los estudiantes, en particular de los estudiantes afroamericanos e hispanos. Las ALE incluyen el Programa de Educación a Superdotados y Talentosos (GATE), Clases Académicas Avanzadas (AAC), y la Escuela Secundaria University (UHS).

1. Educación a Superdotados y Talentosos

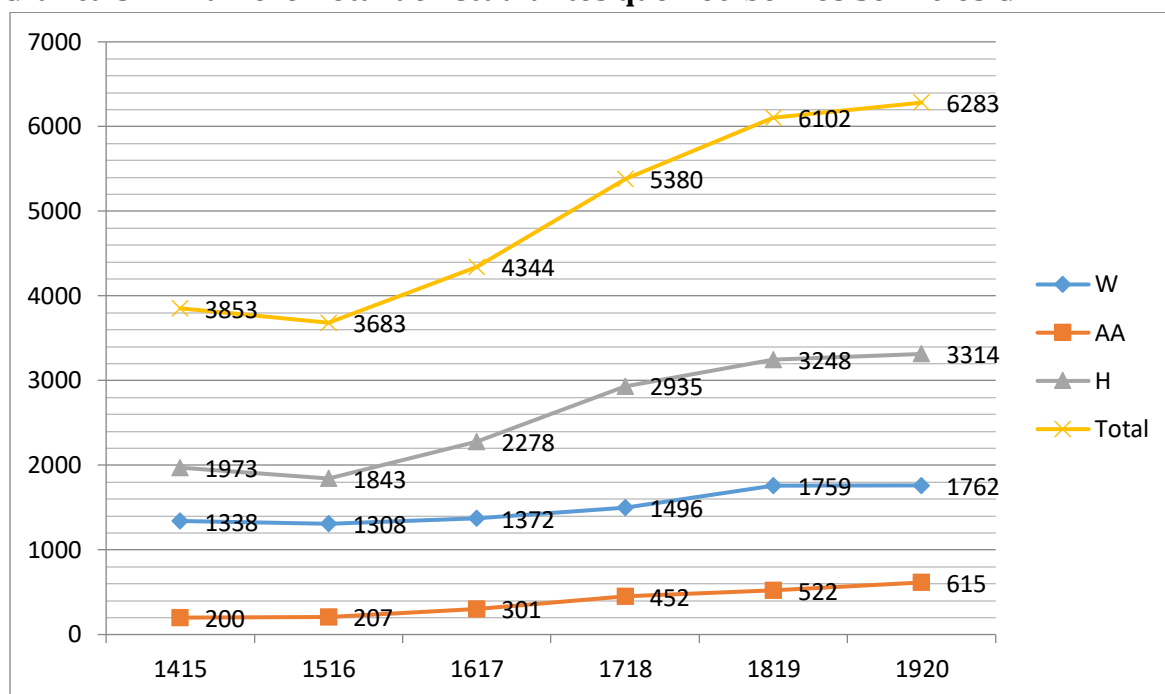
En el CE2019-20, GATE continuó abarcando siete servicios por separado: Autónomo, fuera del aula, de recursos, de agrupamiento, clases enriquecimiento y desarrollo de talento K-1 (push-in), pre-GATE de kínder, y magnet de acceso abierto para superdotados y talentosos, y programas escolares en la escuela intermedia. Como resultado, más estudiantes tuvieron acceso a la pedagogía GATE por medio de la expansión del Distrito de los programas senderos alternativos, incluyendo los programas GATE de agrupamiento, pre-GATE de kínder, y GATE de acceso abierto.

Como se muestra en la gráfica a continuación, el número total de estudiantes que recibieron los servicios GATE en el CE2019-20 aumentó a 6,283. Este crecimiento fue debido principalmente a un aumento en los estudiantes en los salones de agrupamiento y en los salones de clases GATE de la escuela intermedio, así como la inclusión de kínder pre-GATE. El número de estudiantes afroamericanos

⁷ En el CE2018-19, el ADE informó al Distrito del cambio en el uso del término aprendiz del idioma inglés (ELL) a aprendiz del inglés (EL) para alinear la terminología utilizada por las agencias federales.

que recibieron algún tipo de servicio GATE aumentó por un 18 por ciento desde el CE2018-19.

Gráfica 5.1: Número Total de Estudiantes que Reciben los Servicios GATE



a. Expansión de los Programas y Servicios GATE

El Distrito expandió sus programas y servicios en el CE2019-20 como se esboza a continuación.

Expansión de los Programas de Agrupamiento GATE

Como se muestra en el Cuadro 5.2, el Distrito continuó ofreciendo el programa de agrupamiento en 14 escuelas primarias y K-8, Más de 2,000 estudiantes recibieron instrucción GATE en salones de clases de agrupamiento, incluyendo a 1,069 estudiantes hispanos y 222 afroamericanos.

Cuadro 5.2: Estudiantes en Salones de Clases GATE en el CE2019-20

Nombre de la Escuela	W	AA	Hisp	NA	API	MR	Total
Blenman Elementary	27	31	56	3	6	8	131
Cavett Elementary	6	14	70	0	0	1	91
Drachman K-8	44	11	100	5	1	8	169
Dunham Elementary	50	14	37	0	4	7	112
Fruchthendler	206	25	115	3	16	16	381
Grijalva Elementary	10	2	93	7	0	4	116
Howell Elementary	38	17	48	5	3	5	116
Maldonado Elementary	14	6	69	11	2	1	103
Myers/Ganoung	21	26	43	3	2	3	98
Rose K-8	7	0	121	1	0	3	132
Sewell Elementary	34	16	68	2	2	7	129
Steele Elementary	44	27	48	2	2	6	129
Wright Elementary	39	26	55	3	11	8	142
Total	540	215	923	45	49	77	1849
Robins K-8 ⁸	37	7	146	2	2	4	198

Expansión del Pre-GATE de Kínder

Para proporcionar avenidas alternas para entrar a los programas GATE autónomos, el programa pre-GATE para kínder se expandió a cinco planteles autónomos (las escuelas primarias Kellond, Wheeler, y White y la escuela K-8 Roberts-Naylor).

Los estudiantes toman una valoración en kínder a finales de la primavera o a principios del ciclo escolar para tener acceso al programa, y la vuelven a tomar en la primavera para medir el crecimiento cognitivo y académico. Durante la primavera 2020, el personal de GATE tuvo una reunión con el maestro pre-GATE para revisar los portafolios de los estudiantes y el progreso en el desarrollo de las destrezas cognitivas y académicas contra las de la valoración de kínder.

El número de estudiantes participando en kínder pre-GATE aumentó a 84—un aumento del 40 por ciento del CE2018-19. Esto incluyó a 44 estudiantes hispanos y siete estudiantes afroamericanos. A todos los estudiantes se les ofreció

⁸ La Robins K-8 organizó su programa de agrupamiento después del día 40 de escuela. Aquí se presentan los datos de Robins para mostrar que el número total de estudiantes en salones de clases de agrupamiento para el CE2019-20 fue 2,047. Los estudiantes del programa de agrupación de Robins no fueron incluidos en el 40vo día del conteo ALE.

colocación en 1er grado ya sea fuera del aula o autónoma en el salón GATE para el CE2020-21.

Expansión Autónoma en las Escuelas Wheeler y Roberts-Naylor

Tanto la escuela Roberts-Naylor como Wheeler extendieron sus programas GATE autónomos para incluir a 5to grado. Ambas escuelas ahora ofrecen servicios autónomos en todos los niveles de grado. La inscripción autónoma en la Escuela Wheeler aumentó a 102 estudiantes, mientras que las inscripciones en la Escuela Roberts-Naylor aumentó a 83 estudiantes en el CE2019-20 (**Appendix V – 1, V.G.1.b (2) Appendix F - GATE SY2019-20**).

Desarrollo de Talento/Enriquecimiento en los Grados K-1

En el CE2019-20, el departamento GATE proporcionó servicios de enriquecimiento GATE a todo el salón de clases en los grados K-1 en todas las escuelas primarias y K-8. Los maestros GATE proporcionaron lecciones semanales de 45 minutos para el pensamiento crítico y razonamiento utilizando un programa recomendado nacionalmente para el enriquecimiento a superdotados en las Destrezas del Pensamiento para la Educación Primaria (PETS). El programa incluye una rúbrica en la valoración que puede ser utilizada para evaluar las destrezas de pensamiento crítico y para la resolución de problemas del estudiante e identificarlos para los programas para superdotados.

b. Programas de Acceso Abierto para Magnet GATE y para la Escuela Intermedia

Escuela Primaria Tully de Acceso Abierto GATE

El Distrito continuó proporcionando servicios GATE de acceso abierto a todos los estudiantes K-5 en la Escuela Primaria Tully Magnet. Como escuela GATE, Tully utiliza instrucción y pedagogía para superdotados en todos los salones de clases. Tiene un patrón afluente abierto, que quiere decir que los estudiantes pueden asistir a la escuela desde cualquier vecindario en el Distrito mientras que haya espacio. Debido a que es una escuela GATE de acceso abierto, los estudiantes no necesitan calificar para asistir a la escuela y pueden inscribirse por medio de la inscripción abierta si es que viven fuera de los límites de asistencia.

Expansión de Acceso Abierto a la Escuela Intermedia Roberts-Naylor GATE

En el CE2019-20, la Escuela Roberts-Naylor expandió su programa de acceso abierto para agregar clases GATE en las materias principales, incluyendo una clase GATE para estudios sociales para 6to grado y una clase GATE de ciencias y CRC GATE para artes del lenguaje para los estudiantes de 7mo y 8vo grado. Estas clases están abiertas a 293 estudiantes de 6to-8vo grado.

c. Participación en Servicios Tradicionales GATE

Aunque la inscripción en los servicios fuera del aula disminuyó en el CE2019-20,⁹ el número de estudiantes en las clases GATE autónomo y GATE de recursos aumentaron. Más importante, el número de estudiantes afroamericanos en las clases GATE autónomo aumentó de 86 estudiantes en el CE2018-19 a 101 estudiantes en el CE2019-20—un aumento del 17 por ciento (**Anexo V- 2, V.G.1.a ALE 40th day Enrollment SY2019-20**).

d. Metas de GATE Suplementales

El Distrito cumplió con la Regla del 15% para la inscripción de los estudiantes afroamericanos en el programa autónomo de primaria en el CE2019-20 y se acercó hasta un 0.20 por ciento para la inscripción de los estudiantes hispanos en el programa autónomo en la escuela intermedia. Aunque la inscripción de los estudiantes afroamericanos en las clases GATE de la escuela secundaria cumplió con la meta del 15%, no cumplió su meta por un 0.01 por ciento para los estudiantes afroamericanos en la escuela intermedia. Para los estudiantes hispanos, el Distrito cumplió la meta de la escuela intermedia del recurso GATE (n=648) y se acercó hasta un 0.80 por ciento para los estudiantes de la escuela secundaria (**Anexo V - 3, V.G.1.c. ALE Supplementary Goals Summary**).

e. Programa GATE de Lenguaje Dual

En el CE2019-20, el Distrito completó la transición del programa GATE de lenguaje dual de la Escuela Intermedia Pistor a la Escuela Hollinger K-8, agregando GATE de lenguaje dual para 8vo grado.

⁹ La reducción en GATE fuera de aula fue en parte debido al modelo de toda la escuela en Fruchthendler, el cual bajó el conteo para fuera del aula por aproximadamente 100 estudiantes. Estos estudiantes tenían a un maestro GATE itinerante para las clases en toda la escuela por medio de clases incorporadas.

f. Estudiantes EL en los Programas GATE

La participación EL en GATE aumentó por un 26 por ciento, de 77 estudiantes a 97 estudiantes entre el CE2018-19 and SY2019-20, debido al aumento en la participación de los estudiantes en GATE autónomo y de recursos.

Cuadro 5.3: Participación EL en los Programas GATE

Gate	Año	W	W%	AA	AA%	Hisp	H%	NA	NA%	API	A%	MR	MR%	Total
PO GATE	14-15	0	0%	0	0%	29	97%	0	0%	1	3%	0	0%	30
PO GATE	15-16	0	0%	1	5%	16	84%	0	0%	2	11%	0	0%	19
PO GATE	16-17	1	4%	1	4%	23	88%	0	0%	1	4%	0	0%	26
PO GATE	17-18	2	7%	0	0%	19	66%	0	0%	8	28%	0	0%	29
PO GATE	18-19	0	0%	0	0%	23	85%	0	0%	4	15%	0	0%	27
PO GATE	19-20	0	0%	1	4%	21	88%	0	0%	2	8%	0	0%	24
SC GATE	14-15	0	0%	0	0%	14	100%	0	0%	0	0%	0	0%	14
SC GATE	15-16	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	10
SC GATE	16-17	0	0%	0	0%	9	100%	0	0%	0	0%	0	0%	9
SC GATE	17-18	1	17%	0	0%	5	83%	0	0%	0	0%	0	0%	6
SC GATE	18-19	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3
SC GATE	19-20	0	0%	0	0%	16	100%	0	0%	0	0%	0	0%	16
R GATE	14-15	0	0%	1	13%	6	75%	1	13%	0	0%	0	0%	8
R GATE	15-16	0	0%	2	13%	14	88%	0	0%	0	0%	0	0%	16
R GATE	16-17	1	5%	1	5%	18	90%	0	0%	0	0%	0	0%	20
R GATE	17-18	0	0%	4	19%	16	76%	0	0%	1	5%	0	0%	21
R GATE	18-19	0	0%	14	16%	28	68%	0	0%	5	16%	0	0%	47
R GATE	19-20	2	4%	11	19%	43	75%	1	2%	0	0	0	0	57

Durante el CE2019-20, el Departamento GATE trabajó con el Departamento de Adquisición de Idiomas (LAD) para animar una mayor participación de los estudiantes EL. El personal analizó los datos de la Evaluación a los Estudiantes de Inglés de Arizona (AZELLA) para identificar a los estudiantes altamente competentes para reclutarlos en el futuro e implementó una valoración alternativa en las Escuelas Hollinger y Roberts-Naylor para identificar a los estudiantes que hablan español que tal vez no hubieran obtenido una puntuación tan alta en una evaluación para superdotados tradicional.

g. Colocación en el Programa Autónomo en el CE2019-20

Setenta y uno por ciento de los estudiantes que calificaron para los servicios autónomos GATE se inscribieron en algún tipo de servicio GATE (**Anexo V – 4, Self-Contained Students and Placement Status SY2019-20**).

h. Actividades de Reclutamiento y Difusión GATE

En el CE2019-20, el Distrito continuó celebrando numerosas actividades de reclutamiento y difusión para aumentar el número de estudiantes afroamericanos e hispanos que aceptan colocación en GATE autónomo, incluyendo a estudiantes EL (**Anexo V –5, GATE Outreach Events Calendar SY2019-20**). La difusión a los padres incluyó:

- asistir a cada uno de los eventos de bienvenida al kínder en los planteles autónomos para animar la valoración temprana para el programa pre-GATE de kínder;
- difusión a varios centros Head Start, PACE, y los Centros de Aprendizaje Temprano con invitaciones para participar en las evaluaciones para aumentar la inscripción pre-GATE de kínder;
- asistir a todos los eventos de difusión a los afroamericanos e hispanos y contestar a las preguntas acerca de los programas y las evaluaciones GATE;
- hacer presentaciones en todos los Centros de Recursos Familiares (FRC) para compartir información con las familias acerca de los programas y evaluaciones GATE; y

- hacer llamadas personales a las familias afroamericanas e hispanas que no respondieron a las cartas de colocación en los planteles en dónde la inscripción estaba baja.

Para el reclutamiento y difusión EL en el CE2019-20, el Distrito continuó varias estrategias para llegar a las familias que hablan español y ayudarlas con la información de las evaluaciones y colocación. Esto incluyó: mandar toda la comunicación GATE en español; tener maestros bilingües en los eventos de difusión; proporcionar apoyo con traducciones en los eventos GATE; y utilizar la radio Tejano en español para anunciar las evaluaciones GATE una vez por semana antes del período para enviar las invitaciones a todas las familias k-6.

i. Evaluaciones GATE en el CE2019-20

En el CE2019-20, más de 7,600 estudiantes fueron evaluados para los servicios GATE autónomos o fuera del aula (**Anexo V – 6, GATE Testing and Qualified Students SY2019-20**). El Distrito continuó su práctica de evaluar a todos los estudiantes en 1ro y 5to grado.

El Distrito está viendo métodos de evaluación alternos que las investigaciones han demostrado tener una mayor posibilidad de identificar a estudiantes con Diversidad Cultural, Lingüística o Económica (CLED). Los métodos alternativos incluyen utilizar las normas locales, el Instrumento de Evaluación a Superdotados Hispanos Bilingües, la Balanza HOPE, y el NNAT-3.

Para identificar a los estudiantes para pre-GATE de kínder, el Distrito usa una valoración específica para los estudiantes más pequeños. La Valoración pre-GATE para Kínder, una versión más corta que la CogAT, aumenta la validez para los estudiantes más pequeños al enfocarse en un examen con una subprueba cualitativa, cuantitativa y no verbal en vez de tres. Además, el Distrito puso a prueba el uso del Examen de Habilidades No verbales Naglieri 3ra Edición (NNAT-3), una evaluación aprobada por el Departamento de Educación de Arizona (ADE), evaluando a todos los estudiantes de kínder en los seis planteles autónomos actuales del Distrito (Hollinger, Kellond, Lineweaver, Roberts-Naylor, White, y Wheeler) para aumentar el número de estudiantes en los programas de esos planteles. El Distrito identificó estudiantes adicionales que ayudaron a llenar los salones de 1er grado en esos planteles y planea continuar el uso del NNAT-3 en esos planteles para esos estudiantes.

j. Desarrollo Profesional

Antes de las clausuras escolares debido al COVID-19, el departamento GATE continuó el modelo de capacitación profesional entrenando al entrenador para los planteles de GATE de agrupamiento y en las escuelas Tully y Roberts-Naylor, en los programas de las escuelas intermedias de acceso abierto del Distrito (**Anexo V – 7, GATE Train-the-Trainers SY2019-20 Professional Development**). Los planteles de agrupamiento nuevos, incluyendo en las escuelas Robins, Sewell, Cavett, y Howell, participaron en capacitación, la cual permitió a los maestros trabajar con el personal GATE en su plantel para implementar las estrategias de instrucción GATE de la capacitación a la instrucción dentro del salón de clases.

Además de la capacitación en persona todo el año en todo el distrito que está abierta a los maestros GATE actuales, el departamento GATE también implementó grupos de estudios nuevos para los maestros autónomos que comienzan, en los que trabajan con otros colegas nuevos para aprender lo básico de enseñar su programa.

Mientras que haya espacio, hay múltiples opciones de Desarrollo profesional disponibles a todos los maestros en el Distrito que tengan interés en conseguir su acreditación para la enseñanza a superdotados (**Anexo V – 8, GATE Professional Development Training SY2019-20**).

k. Reclutamiento de Maestros

Durante el CE2019-20, 104 maestros GATE que estaban enseñando en un salón de clases con su acreditación para superdotados permanente recibieron un estipendio. Además, nueve maestros GATE recibieron una acreditación provisional en el otoño de 2019. Debido a la clausura de las escuelas por COVID-19, se retrasó el procesamiento y publicación de las acreditaciones nuevas de maestros (**Anexo V – 9, V.G.1.j Personal Certificado con Acreditaciones ALE**).

Con la expansión de los servicios GATE en el CE2019-20, el Distrito continuó reclutando a maestros nuevos que tenían la acreditación para la enseñanza a superdotados o que estaban dispuestos a conseguir la acreditación para la enseñanza a superdotados para llenar las vacantes en los programas autónomos y de agrupamiento (**Anexo V – 5, GATE Outreach Events Calendar SY2019-20**). El reclutamiento de maestros nuevos También incluyó la colaboración con la Universidad de Arizona (UA) compartiendo información con el programa de educación a maestros de la UA acerca de los servicios GATE e invitando a los

estudiantes para ser maestros interesados para que enseñaran mientras son estudiantes en un salón de clases autónomo GATE.

I. Colaboración del Departamento

El Departamento GATE continuó trabajando con otros departamentos del Distrito, incluyendo con los departamentos de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos y Mexicano Americanos (AASSD y MASSD, respectivamente), Programas Magnet, Comunicaciones y Relaciones con los Medios, Servicios a la Comunidad Escolar (SCS), Adquisición de Idiomas, los Centros de Aprendizaje Temprano y de Recién Nacidos, y con el equipo de Participación Familiar y de la Comunidad (FACE) para apoyar sus esfuerzos de difusión y reclutamiento y sus servicios de apoyo a los estudiantes. El departamento GATE también continuó su colaboración con organizaciones educativas como la Asociación de Superdotados y Talentosos de Arizona, EL Departamento de Educación a Superdotados y Talentosos de Arizona, y la Oficina del Superintendente de las Escuelas del Condado Pima. El personal de GATE asistió a eventos regionales, capacitaciones, y talleres con otros coordinadores para la educación a superdotados en el condado.

2. Clases Académicas Avanzadas

El Distrito continuó ofreciendo cinco tipos de clases avanzadas: (matemáticas con honores/avanzadas), clases en la escuela intermedia para crédito en la escuela secundaria, Colocación Avanzada (AP), crédito dual, y Bachillerato Internacional (IB).

a. Metas Suplementarias ALE

El Distrito continúa supervisando las AAC para asegurar que todos los estudiantes tengan acceso equitativo a las ALE. En el CE2019-20, el Distrito midió la participación contra la Regla del 15%.¹⁰

El Distrito cumplió y excedió la Regla del 15% en 14 de 30 metas (**Anexo V – 3, V.G.1.c ALE Supplementary Goals Summary**). El Distrito cumplió o excedió las metas para todos los estudiantes hispanos de la escuela intermedia en clases de matemáticas con honores/avanzadas y clases con crédito en la escuela secundaria.

¹⁰ Basado en el trabajo de la Dra. Donna Ford y aceptado por el Juez [ECF 1771].

El Distrito también cumplió o excedió las metas para todos los estudiantes hispanos en clases con honores, IB, y en clases con inscripción doble.

b. Colocación Avanzada

Participación AP y Metas Suplementarias

Las clases AP con crédito para la Escuela Secundaria les proporcionan a los estudiantes trabajo académico riguroso y la posibilidad de crédito universitario. Más de 3,200 estudiantes se inscribieron en clases AP en el CE2019-20.

Estudiantes Orientadores AP/ Asesores y Preparación para Exámenes

El Distrito continuó proporcionando dos asesores AP en cada escuela secundaria para apoyar el acceso a los estudiantes a las clases AP y a los exámenes asociados y continuó ofreciendo un orientador AP en cada una de las escuelas secundarias para el apoyo no académico. Para proporcionar apoyo adicional, el departamento ALE continuó colaborando con AASSD y MASSD y capacitó a los consejeros del plantel para trabajar con los estudiantes.

Así como en años anteriores, el Distrito proporcionó cuatro horas de preparación a los estudiantes para los exámenes AP.¹¹ Durante el Segundo semestre, cada maestro AP proporcionó una sesión de preparación para el examen a sus estudiantes para asegurarse que estuvieran listos para el examen AP de fin de año.

Campamento de Verano Intensivo Virtual para Colocación Avanzada

Debido al COVID-19, cinco escuelas del Distrito (Palo Verde, Pueblo, Rincon, Sahuaro, y Tucson High) ofrecieron el Campamento de Verano Intensivo Virtual AP para los estudiantes nuevos en las clases AP. El modelo para esta experiencia de aprendizaje virtual fue desarrollado por los coordinadores de Campamento de Verano Intensivo Virtual AP y el director ALE (**Anexo V - 10, AP Virtual Summer Boot Camp Flyer** y **Appendix V – 11, AP Summer Boot Camp Virtual Learning Plan**). Más de 117 estudiantes se inscribieron en el Campamento Intensivo AP.

¹¹ Estas sesiones fueron ofrecidas virtualmente.

Cuadro 5.4: Campamento de Verano Intensivo AP 2020

Raza/Etnicidad	Número	Porcentaje
Blanco	30	26%
Afroamericano	15	13%
Hispano	65	56%
Americano Nativo	1	1%
Asiático/Isleño del Pacífico	1	1%
Razas Múltiples	5	4%
Total	117	100%

Becas para Pruebas, Resultados AP

Debido a las preocupaciones del COVID-19, el College Board cambió la naturaleza de los exámenes AP en la primavera 2020. Los exámenes fueron de 45 minutos y se ofrecieron por medio de plataformas virtuales. Los planteles estaban animando a sus estudiantes AP a que participaran en estos exámenes modificados.

Clases Avanzadas y con Honores

Las clases se refieren a las clases de matemáticas aceleradas ofrecidas a los estudiantes de la escuela intermedia en las escuelas K-8 y en las escuelas intermedias. En el CE2019-20, más de 1,400 estudiantes de 6to -8vo grado se inscribieron en estas clases, con una inscripción del 7 por ciento de estudiantes afroamericanos y un 65 por ciento de hispanos (**Anexo V – 2, V.G.1.a ALE 40th day Enrollment SY2019-20**).

El Distrito ofrece clases con Honores en las materias principales tales como ciencias, estudios sociales, y artes del lenguaje inglés (ELA) para los grados 6-12. Más de 5,700 estudiantes se inscribieron en clases con Honores en el CE2019-20. (**Id.**) El Distrito cumplió con la Regla del 15% Rule para los estudiantes afroamericanos en los grados 6-8 en las escuelas K-8 y se acercó dentro del 0.21 por ciento para las escuelas intermedias y a un 0.73 por ciento para las escuelas secundarias. El Distrito cumplió con la Regla del 15% para la inscripción de los hispanos en todas las clases Avanzadas y con Honores. (**Anexo V – 3, V.G.1.c ALE Supplementary Goals Summary**).

c. Participación en Crédito Dual y Metas Suplementarias

El Distrito continuó colaborando con el Colegio Comunitario Pima (PCC) y la UA para proporcionar clases académicas de crédito dual en las escuelas secundarias. Más de 600 estudiantes se inscribieron en estas clases, incluyendo 66 estudiantes de la escuela secundaria afroamericanos —un aumento del 27-por ciento del CE2018-19. El Distrito excedió la Regla del 15% tanto para los estudiantes afroamericanos como para los hispanos (**Anexo V – 2, V.G.1.a ALE 40th day Enrollment SY2019-20 and Appendix V – 3, V.G.1.c ALE Supplementary Goals Summary**).

d. Participación en Bachillerato Internacional y Metas Suplementarias

El programa de Bachillerato Internacional en la Escuela Secundaria Cholla ofrece clases de preparación IB de acceso abierto para los estudiantes de 9no y 10mo grado para preparar a los estudiantes para el Programa de Certificado/Diploma IB, el cual está disponible a los estudiantes en los grados 11vo y 12vo.

El Distrito excedió la Regla del 15% para los estudiantes hispanos en IB (**Anexo V – 3, V.G.1.c ALE Supplementary Goals Summary SY2019-20**). El programa IB utiliza intervenciones tempranas para los estudiantes, incluyendo asesorías y orientación, para apoyar a los estudiantes e incrementar la retención de los estudiantes.

**Cuadro 5.5: Diploma y Certificado IB Estudiantes por Etnicidad
(datos administrativos Cholla)**

	Generación 2017		Generación 2018		Generación 2019		Generación 2020	
Etnicidad	Diploma (21)	Certificado (63)	Diploma (18)	Certificado (107)	Diploma (18)	Certificado (86)	Diploma (15)	Certificado (102)
Americano Nativo	2 (9%)	4 (6%)	2 (11%)	2 (2%)	-	2 (2%)	1 (7%)	9 (9%)
Americano Asiático	2 (9%)	5 (8%)	-	2 (2%)	-	-	-	-
Afroamericano	2 (9%)	-	4 (22%)	9 (8%)	2 (11%)	2 (2%)	-	5 (5%)
Hispano	13 (62%)	54 (86%)	10 (56%)	90 (84%)	11 (61%)	76 (88%)	13 (86%)	76 (74%)
Multirracial			-	-	(0%)	1 (1%)	1 (7%)	6 (6%)

Blanco	2 (9%)		2 (11%)	4 (4%)	5 (27%)	5 (5%)	-	6 (6%)
--------	--------	--	---------	--------	---------	--------	---	--------

e. Clases de la Escuela Intermedia para Crédito en la Escuela Secundaria

El Distrito continuó expandiendo el número de clases con crédito para la escuela secundaria en las escuelas K-8 e intermedias. La inscripción en las clases de crédito en la escuela secundaria en los grados 6-8 aumentaron a más de 1,700 estudiantes—un aumento del 15-por ciento del CE2018-19 (**Anexo V – 2, V.G.1.a ALE 40th day Enrollment SY2019-20**). El Distrito cumplió con la Regla del 15% para los estudiantes hispanos en ambas escuelas K-8 e intermedias (**Anexo V – 3, V.G.1.c ALE Supplementary Goals Summary**).

Todas las escuelas intermedias ofrecen clases con crédito para la escuela secundaria en su plantel con un maestro adecuadamente calificado. Sin embargo, cuando no hay suficientes estudiantes para llenar una clase o cuando un maestro calificado no está disponible, los estudiantes de la escuela intermedia pueden tomar clases con crédito en la escuela secundaria en una escuela secundaria vecina, en línea en su plantel, o por medio de COLE,¹² el programa de aprendizaje a distancia del Distancia. En el CE2019-20, lo estudiantes de 8vo grado en la Escuela Pueblo fueron transportados por autobús a la escuela Intermedia Utterback para clases de Algebra I, mientras que los estudiantes de las escuelas McCorkle K-8 y C.E. Rose K-8 tomaron clases de Algebra 1 en la Escuela Secundaria Pueblo. Los estudiantes de la escuela Borman K-8 y de la Escuela Intermedia Mansfeld Magnet se inscribieron en Algebra 1 por medio de COLE.

3. Apoyo Adicional ALE

El Distrito ha desarrollado y ejecutado estructuras de apoyo para mejorar la participación ALE y el éxito de los estudiantes, incluyendo esfuerzos para aumentar la participación EL, la implementación del programa de Avance Por Medio de la Determinación Individual (AVID), y el desarrollo profesional de objetivo.

a. Inscripción y Servicios para los Aprendices del Inglés

El Distrito aumentó el número de estudiantes EL inscritos en clases Avanzadas, con Honores, créditos para la escuela secundaria en la escuela

¹² La Experiencia de Aprendizaje en Línea Catalina (COLE) anteriormente se e conocía como Agave.

intermedia, AP, y de crédito dual entre el CE2018-19 y el CE2019-20 (**Anexo V – 2, V.G.1.a. ALE 40th day Enrollment SY2019-20**).

b. AVID

Aunque AVID no es una ALE, si es un apoyo importante para los estudiantes en los programas ALE y es una estructura por la cual los estudiantes pueden ser reclutados para participar en las ALE. AVID está dedicado a cerrar las brechas en los logros académicos preparando a todos los estudiantes para la universidad/colegio y otras oportunidades después de la escuela secundaria, con un enfoque en los estudiantes de bajos ingresos, minoritarios y posiblemente universitarios de primera generación.

Los planteles AVID en el Distrito aumentaron de 13 a 15 en el CE2019-20, y estas escuelas ofrecieron el modelo AVID Optativo y/o el modelo AVID en toda la escuela.¹³ La Escuela Primaria Wright implementó un modelo AVID Primaria en toda la escuela en los grados K-5. Dentro de este modelo, todos los maestros incorporaron estrategias AVID en sus prácticas de enseñanza en todas las materias.

El Cuadro 5.6 muestra la expansión del programa AVID en los últimos seis años, creciendo de 714 estudiantes en el CE2014-15 a 2,670 estudiantes en el CE 2019-20. Esto incluye a 43 estudiantes afroamericanos adicionales y a 213 estudiantes hispanos entre el CE2018-19 y CE2019-20.

Cuadro 5.6: Comparación de inscripción AVID en el Día 100 de Inscripción por Etnicidad

	Blanco		Afroamericano		Hispano		Americano Nativo		Asiático IP		Multi racial		Total en el día 100
Año	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
14-15	98	13.7%	69	9.7%	492	68.9%	28	3.9%	8	1.1%	19	2.7%	714
15-16	145	13.2%	120	10.9%	728	66.4%	47	4.3%	18	1.6%	38	3.5%	1,096
16-17	150	11.4%	119	9.0%	942	71.4%	48	3.6%	32	2.4%	29	2.2%	1,320
17-18	178	12.1%	176	11.9%	985	66.8%	53	3.6%	36	2.4%	47	3.2%	1,475
18-19	377	15.7%	350	14.6%	1,430	59.5%	91	3.8%	78	3.2%	79	3.3%	2,405
19-20	363	13.6%	393	14.7%	1,643	61.5%	104	3.9%	69	2.6%	98	3.7%	2,670

¹³ Modelo Optativo AVID: las escuelas intermedias Doolen, Magee, Pistor, Secrist, y Valencia; y las escuelas secundarias Palo Verde, Pueblo, Rincon, Sahuaro, y Tucson. AVID Optativa y modelo en toda la escuela: Escuelas Intermedias Booth-Fickett K-8 y Utterback y Escuelas Secundarias Catalina y Cholla. AVID en toda la escuela solamente: Escuela Primaria Wright.

c. Desarrollo Profesional

El Distrito proporcionó varias oportunidades para desarrollo profesional específico a ALE en el CE2019-20, incluyendo información en las estrategias de instrucción y en las herramientas para el reclutamiento a los programas ALE así como la colaboración con el College Board para proporcionarle a cada escuela con el Informe del Potencial PSAT/AP.

El Distrito pagó la cuota de inscripción a 132 maestros para participar virtualmente en el Instituto de Verano del Desierto para Colocación Avanzada en junio y en julio de 2020. Estos institutos incluyeron 30 horas de trabajo de clase virtual para preparar a los maestros para enseñar clases AP, cumpliendo con la oportunidad de revisión de contenido AP de tres años. Otro trabajo de clases ofrecido se podía usar hacia la acreditación para la educación a superdotados y abordó el uso del currículo diferenciado en las clases Avanzadas/Honores (**Anexo V - 12, AP Desert Summer Institute Report July 2020**).

El Distrito también proporcionó capacitación AVID para 280 maestros, consejeros, y administradores, incluyendo Experiencia Digital AVID, AVID Discover, Capacitaciones AVID District Path, Taller AVID Building Capacity, y talleres Módulos de Aprendizaje Profesional AVID (APLM) (**Anexo V - 13, AVID Professional Development SY2019-20**). Estas capacitaciones fueron una oportunidad para que los maestros colaboraran, se familiarizaran con las metodologías AVID, y aprendan lo que deben anticipar cuando una escuela se enfoca en sus estructuras, procesos, protocolos y sistemas para mejorar estratégicamente los logros de todos los estudiantes. Los temas incluyeron la implementación de AVID en toda la escuela la manera de facilitar el aprendizaje profesional para adultos, estrategias de lectura y escritura crítica, contenido de currículo, y estrategias para edificar la cultura en el salón de clases en la que la instrucción académica rigurosa se combina con el apoyo social y emocional para acelerar el aprendizaje y cerrar las brechas en el aprovechamiento.

Además, el director ALE y el coordinador de distrito AVID tuvieron reuniones regulares para los coordinadores de plantel AVID para apoyar la colaboración dentro de los planteles AVID y tuvieron 10 reuniones durante el CE 2019-20 para los coordinadores AVID (**Anexo V - 14, AVID Coordinator Meetings SY2019-20**). Para apoyar los planteles AVID nuevos, el Distrito proporcionó capacitación de Asesoría AVID a 15 asesores y participantes nuevos y puso estas estrategias en la práctica semanal en todos los planteles AVID.

4. Escuela Secundaria University

UHS continuó proporcionando opciones para calificar adicionales a posibles estudiantes, expandió sus esfuerzos de reclutamiento, y ofreció apoyos académicos durante el CE2019-20.

a. Admisiones a UHS en el CE2019-20

El Distrito no realizó cambios formales a la política de admisiones de UHS en el CE2019-20 pero continuó varias estrategias para aumentar el número de estudiantes afroamericanos e hispanos que cumplieron con las cualificaciones del examen, incluyendo dos años piloto, los cuales han sido adoptados como políticas escolares.

- Piloto 1: UHS reformó la rúbrica de puntuación y, como resultado, 31 estudiantes hispanos más y un estudiante afroamericano más calificaron para admisión a UHS.

Cuadro 5.7: Impacto de los Procedimientos Revisados de la Normas en el Cumplimiento de los Criterios de Exámenes CogAT de los 7 Stanine de los estudiantes

	Blanco		Afroamericano		Hispano		Americano Nativo		Asiático/Isleño del Pacífico		Multirracial racial		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Evaluaciones 2018-19													
Normas Tradicionales	242	50%	27	6%	153	32%	8	2%	26	5%	27	6%	483
Normas revisadas	264	48%	31	6%	192	35%	8	1%	28	5%	27	5%	550
Aumento	22		4		39		0		2		0		67
Evaluaciones 2019-20													
Normas Tradicionales	244	50%	22	5%	141	29%	2	0%	43	9%	35	7%	487
Normas revisadas	266	48%	23	4%	172	31%	5	1%	46	8%	38	7%	550
Aumento	22		1		31		3		3		3		63

- Piloto 2: UHS una vez más invitó a los estudiantes de 7mo grado que tuvieron una puntuación de 6 stanine y que tenían por lo menos un promedio GPA de 2.5 en el semestre de primavera en las clases principales para que volvieran a tomar el CogAT en 8vo grado.

Treintaicinco estudiantes, incluyendo dos afroamericanos y 16 hispanos, volvieron a tomar el examen. De esos estudiantes, un estudiante afroamericano y 12 hispanos cumplieron los criterios de evaluación de un 7.

En general, 481 estudiantes incluyendo a 16 afroamericanos y 143 hispanos, calificaron para la generación de noveno grado de 2020-21 UHS cumpliendo con más de 50 puntos de admisión (**Anexo V - 15, V.G.1.g UHS Admissions SY2019-20 Freshman Class**).

La evaluación ACT Tesseract fue la evaluación alternativa ofrecida a los estudiantes que no cumplieron el requisito de admisión de 50-puntos. La evaluación Tesseract reemplazó la ACT Engage en el CE2018-29. De los 52 estudiantes que tomaron la evaluación, 22 cumplieron con los criterios, incluyendo dos estudiantes afroamericanos y ocho hispanos.

b. Reclutamiento y Difusión: Generación de noveno grado 2019-20

In SY2019-20, UHS continued to conduct recruitment and outreach activities to prospective and incoming students to attract more African American and Hispanic students to qualify and accept placement at UHS.

Durante el otoño de 2019 y a principios de la primavera de 2020, la Oficina de Admisiones de UHS compartió información con los estudiantes de 6to y 7mo grado para introducirlos a las oportunidades disponibles a ellos en la escuela y para familiarizarlos con anterioridad con los criterios de admisión, para que puedan planear de mejor manera su elección de clases para los grados 7mo y 8vo. Además, UHS tuvo dos presentaciones de por la noche para las familias de los estudiantes de 7mo grado. Todas las familias de los estudiantes de 7mo grado recibieron un correo electrónico de ParentLink y una llamada telefónica con información acerca de los eventos. Otras actividades de difusión incluyeron visitas a cada escuela, visitas en casa, recorridos de los planteles, y llamadas telefónicas personales de parte del coordinador de reclutamiento y retención (RRC) y del personal de UHS antes que las escuelas cerraran debido al COVID-19.

UHS también realizó extensos esfuerzos de reclutamiento y difusión para animar a los estudiantes admitidos a aceptar la colocación. Además de los eventos planeados, el RRC, el personal de consejería de UHS, y un grupo de padres hispanos

y afroamericanos realizaron llamadas telefónicas a cada estudiante hispano y afroamericano que calificó para admisión, para ofrecerles felicitaciones y apoyo, responder a sus preguntas, y pedirles que programaran reuniones sociales y/o visitas en casa.

Eventos Principales de Reclutamiento y Difusión

- Día de Ascenso: UHS invitó a todos los estudiantes de 8vo grado que cumplía con los criterios de CogAT a que pasaran el día en el plantel para participar en actividades de liderazgo; conocer acerca de las clases académicas de UHS, clubes, actividades extracurriculares, y deportes; y para hacer nuevas amistades. El personal emparejó a los prospectos estudiantes con estudiantes actuales de UHS para que sirvieran de orientadores y realizaron una búsqueda de tesoro con tema de UHS en todo el plantel para visitar las clases, ver lo mejor del plantel, e interactuar con los estudiantes y os maestros. Por tercer año consecutivo, más de 600 estudiantes del Distrito y fuera del Distrito asistieron (**Anexo V – 16, UHS Step-Up Day Invitation 2019**).
- Cuarta Cena Multicultural Anual de Estudiosos:¹⁴ El Distrito una vez más invitó a todos los estudiantes afroamericanos de 6to, 7mo y 8vo grado que tenían un mínimo de promedio GPA 2.5 a que asistieran a la cena multicultural de estudiosos con sus familias. Cada mesa tuvo discusiones en pequeños grupos y actividades que unieron a los padres y a los estudiantes afroamericanos junto con las familias afroamericanas actuales de UHS (**Anexo V – 17, UHS Multicultural Scholars Dinner Invitation**).
- De Padres a Padres Pingüinos: Por medio del programa de padres a padres pingüino, la Asociación de Padres UHS capacitó a los padres nuevos en UHS sobre las políticas de admisión de UHS, el currículo, los requisitos de las clases, y otros temas importantes e inició conversaciones de apoyo y participativas con las familias afroamericanas e hispanas nuevas. La asociación de padres UHS también estuvo involucrada en las reuniones para compartir información importante con las familias que apenas inician acerca de la escuela y para proporcionar orientación por medio de Zoom.
- Además, UHS tuvo reuniones trimestrales para los padres de los estudiantes de noveno, décimo, onceavo, y doceavo grado. Estas reuniones les dieron a los

¹⁴ Este evento previamente fue llamado la Cena de Estudiosos Afroamericanos.

padres la oportunidad de ofrecer apoyo, compartir información acerca de los recursos y eventos escolares, y discutir otros temas pertinentes.

- Desayuno de Otoño con los Consejeros: En este evento durante el Día de Ascenso, los estudiantes hispanos y afroamericanos de UHS que asistieron a las escuelas intermedias del Distrito hablaron y contestaron dudas para ayudar a los consejeros de la escuela intermedia entender de mejor manera y articular las experiencias positivas disponibles en UHS. El RRC y la administración de UHS continuaron sus esfuerzos para reunirse con cada consejero de la escuela intermedia durante el CE.2019-20.

c. Esfuerzos de Apoyo y Retención

UHS una vez más ofreció Bounce, un programa de apoyo de verano de matemáticas y ciencias, para los estudiantes de UHS que van a entrar a su décimo año. UHS basó sus invitaciones en los logros de los estudiantes en sus clases de matemáticas y biología en su décimo año. Los maestros les proporcionaron a 60 estudiantes información esencial para prepararlos para tomar clases AP o con Honores de Química en el otoño de su décimo año. Debido al COVID-19, este programa fue ofrecido en línea. Se les proporcionó una computadora portátil a los estudiantes afroamericanos o hispanos que no tenían una computadora portátil para asegurarse que pudieran participar.

Los servicios de asesorías continuaron en el CE2019-20, con maestros asesores adicionales en matemáticas y ciencias y apoyo en la escritura para los estudiantes de doceavo grado solicitando admisión a las universidades. Este apoyo adicional permitió que todos los estudiantes afroamericanos e hispanos tuvieran asesorías disponibles todos los días. Los asesores voluntarios después de la escuela incluyeron a los exalumnos afroamericanos e hispanos de UHS.

Los maestros de las clases del Centro de Matemáticas, Centro de Ciencias, y del Centro de Escritura continuaron proporcionando apoyo de objetivo para los estudiantes que están luchando en matemáticas, ciencias y en inglés. Estas clases ayudaron a los estudiantes con brechas en sus destrezas específicas en lectura, escritura, ciencias y matemáticas que les prevenían completar exitosamente las clases académicas principales. Sesenta y dos estudiantes tomaron una de estas clases.

El programa de estudiantes orientadores de pingüino a pingüino continuó creciendo para ayudar a aclimatar a los estudiantes de la generación de noveno que comienzan. Los voluntarios de onceavo y doceavo grado asistieron a uno o dos estudiantes de noveno. Boost un programa de introducción y orientación para los estudiantes de noveno, continuó su misión de abordar e implementar intervenciones con más objetivo para los estudiantes de noveno que apenas comienzan y para eliminar las brechas en las destrezas académicas. Debido al COVID-19, un pequeño grupo de estudiantes optaron por participar en una versión de Boost en línea.

Cuadro 5.8: Datos de Participación en Boost en Cinco Años

Etnicidad	Verano 2016	Verano 2017	Verano 2018	Verano 2019	Verano 2020
Blanco	91 (38%)	163 (49%)	117 (47%)	189 (49%)	119 (51%)
Afroamericanos	3 (1%)	2 (1%)	9 (3%)	23 (6%)	7 (3%)
Hispanos	103 (44%)	107 (32%)	81 (32%)	122 (32%)	64 (28%)
Americanos Nativos	0 (0%)	0 (0%)	3 (1%)	2 (1%)	0 (0%)
Asiáticos/Isleños del Pacíficos	15 (6%)	37 (11%)	24 (9%)	32 (8%)	27 (12%)
Multirracial	19 (8%)	22 (6%)	14 (12%)	19 5%	15 (6%)

d. Reclutamiento y Apoyo a Consejeros y Maestros

UHS identificó a 325 estudiantes hispanos y afroamericanos de primera generación en el otoño de 2019 y emparejó a cada uno con un maestro en el plantel. Los maestros orientadores se reunieron tres veces por semana con estos estudiantes ya sea entre clases, durante los períodos de conferencia, o antes/después de la escuela. Los maestros también fueron incluidos como parte de las conversaciones de Sistemas de Apoyos de Niveles Múltiples (MTSS) para asegurar que por lo menos un adulto en el plantel supervisara siempre las necesidades de los estudiantes.

Cuadro 5.9: Estudiantes Hispanos y Afroamericanos de Primera Generación que van a la Universidad con Orientadores (datos administrativos de UHS)

Etnicidad/Raza	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Afroamericanos	5	7	13	17	20
Hispanos	205	223	246	319	305

e. Deserción

UHS continuó proporcionando intervenciones académicas y sociales diseñadas para disminuir la deserción, incluyendo la colocación para los exámenes ELA, orientadores pingüinos obligatorios para los estudiantes de noveno grado, y las asambleas frecuentes por nivel de grado, las Reuniones Enfocadas en el Futuro. Estas asambleas presentaron oradores invitados de la escuela y de las comunidades locales y nacionales que hablaban del estrés, manejo del tiempo, establecimiento de metas, y otros temas esenciales. Para el CE2019-20, la administración de UHS ofreció club del libro para los estudiantes hispanos y afroamericanos para proporcionarles orientación adicional por medio de textos que apoyan el crecimiento académico y socioemocional El Cuadro 5.10 muestra que la tasa de deserción permaneció al 6 por ciento en el CE2019-20.¹⁵

Cuadro 5.10: Deserción UHS

Deserción	2015-16		2016-17		2017-18		2018-2019		2019-20	
Blancos	16	37%	22	47%	21	40%	41	59%	31	41%
Afroamericanos	1	2%	1	2%	2	4%	2	3%	4	5%
Hispanos	20	47%	18	38%	25	47%	19	28%	30	39%
Americanos Nativos	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	4%
Asiáticos/IP	4	9%	2	4%	1	2%	1	1%	5	7%
Multirracial	2	5%	4	9%	4	8%	6	9%	3	4%
Total	43		47		53		69		76	
Primer día de inscripción	1,064		1,113		1,131		1,169		1,253	
Tasa de deserción		4%		4%		5%		6%		6%

¹⁵ La tasa de deserción se calcula basada en los estudiantes inscritos el día 40vo que no regresaron a la escuela el siguiente año.

f. Educación Después de la Secundaria

Una meta continua de UHS es asegurar que los estudiantes se gradúen con la capacidad asistir a la universidad o colegio de su elección, y muchos estudiantes son aceptados a colegios y universidades de prestigio. Durante los últimos 12 años, UHS ha tenido 100 por ciento de colocaciones al graduarse de la escuela secundaria para los estudiantes en colegios de dos años, colegios y universidades de cuatro años, academias o alistamientos militares, o escuelas de oficio.

Con la asistencia con las solicitudes de admisión del Centro de Universidades y Carreras de UHS, la Generación 2020 obtuvo más de \$40 millones en becas y subvenciones. Los estudiantes hispanos y afroamericanos obtuvieron becas importantes, incluyendo la Beca Questbridge Match.¹⁶

5. Plan de Finalización

El Distrito continúa implementando los requisitos de su Plan de Finalización, incluyendo los detalles en su Manual de Política ALE revisado y expandido, lo cual incluye información integral en sus programas, servicios, y procesos operativos [ECF 2267].

B. Lenguaje Dual

El Distrito administra dos programas de adquisición de idiomas: el programa de Inmersión en el Inglés Estructurado (SEI) y el programa de Lenguaje Dual de Dos Vías (TWDL). SEI está ordenado por el estado para desarrollar el dominio del idioma inglés en los estudiantes que están clasificados como EL. El Distrito diseñó el programa TWDL para ayudar a los estudiantes a ser bilingües y bi-letrados en inglés y en español para competir de mejor manera en una economía global.

En el CE2019-20, el Distrito continuó trabajando en la implementación de su plan de expansión de múltiples años para el plan del programa de lenguaje dual, incluyendo agregar filamentos en los planteles TWDL actuales, estableciendo academias de lenguaje y continuando los esfuerzos de reclutamiento y retención para los maestros con acreditación para la enseñanza bilingüe, para apoyar su expansión futura.

¹⁶ A los beneficiarios de la Beca Match se les otorga admisión a una de las universidades socias con una beca completa de cuatro años con un valor de más de \$200,000 cada una.

1. OELAS¹⁷

En el CE2019-20, representantes del distrito del Departamento de Adquisición de Idiomas hablaron ante el Comité de la Cámara de Representantes en Educación de Arizona a favor del proyecto de ley HCR 2001, que les permitiría a los votantes de Arizona la oportunidad de repelar la Propuesta 203.¹⁸ HCR 2001 reemplazaría la ley actual con provisiones nuevas que les permitirían a las escuelas ofrecer programas de inmersión de lenguaje dual tanto para hablantes nativos y no nativos del idioma inglés. Actualmente, HCR 2001 se encuentra en el Comité del Reglamento de la Cámara (**Anexo V – 18, Statement to Education Committee SY2019-20**).

El Distrito se adhirió a la guía y aprobación de OLEAS para calificar a los estudiantes EL para estos programas TWDL. En el CE2019-20, el Distrito continuó administrando una evaluación oral alterna —La Stanford Foreign Language Oral Skills Evaluation Matrix (FLOSEM)—a los estudiantes de kínder para demostrar los niveles de dominio del inglés para calificarlos para su inscripción en programas TWDL.

En el CE 2019-20, el LAD implementó OLEAS el modelo nuevo de inmersión al Inglés del estado, el cual fue el resultado de SB 1014.¹⁹ El Distrito proporcionó maestros y administradores con desarrollo profesional para implementar el modelo nuevo durante sesiones en el Simposio de Aprendizaje de Idiomas de cuatro días en el verano para el desarrollo del idioma inglés a los estudiantes de K-12 (ELD) y para maestros de lenguaje dual (**Anexo V – 19, Language Learning Symposium 2020 Schedule**) y durante las sesiones de desarrollo profesional para administradores a principios del ciclo escolar (**Anexo V - 20, Administrators Professional Development**). El LAD realizó recorridos escolares para asegurar la fidelidad al modelo (**Anexo V – 21, ALP Monitoring Walkthrough Instrument**).

En el CE2019-20, los miembros de LAD participaron en comités asesores OELAS para ayudar a desarrollar un marco de trabajo para que el estado evalúe modelos SEI alternos. El LAD formó un Comité para un Grupo de Enfoque SEI del Distrito para determinar si es que el Distrito deberá proponer un modelo SEI alternativo

¹⁷ Oficina de los Servicios de Adquisición del Idioma Inglés.

¹⁸ Aprobado por los votantes de Arizona en el 2000, la propuesta 203 repeló la educación bilingüe y ordenó la educación en inglés solamente para los aprendices del inglés.

¹⁹ SB 1014 es un estatuto nuevo que les permite a las escuelas hacer la transición del modelo SEI de cuatro horas al modelo SEI de dos horas.

al del Departamento de Educación de Arizona y a la Mesa Directiva Estatal del Arizona. El Grupo de Enfoque SEI Focus finalmente votó por implementar los modelos SEI del ADE para el CE2020-21.

2. Edificar y Expandir los Programas de Lenguaje Dual

El Distrito continuó edificando y expandiendo sus programas de lenguaje dual en una variedad de maneras, proporcionándoles a más estudiantes en todo el Distrito la oportunidad de participar.

a. Acceso para los Aprendices del Inglés

El Distrito se adhirió a las pautas y la aprobación de OLEAS para calificar a los aprendices del inglés para el programa TWDL. Para una discusión con más detalles, *vea* la sección directamente superior, la Sección V.B.1, sobre OELAS.

b. Academias de Lenguaje Dual

En el otoño de 2019, el Departamento de Adquisición de Idiomas realizó Academias de Idiomas en siete de las escuelas de lenguaje dual para los estudiantes EL de K-3 para prepararlos para su elegibilidad para participar en el programa TWDL del Distrito en el CE2020-21 (**Anexo V – 22, 2019 DL Academy**). El enfoque de instrucción fue desarrollar las destrezas orales en inglés para que pasen el examen AZELLA: Además, el LAD realizó Academias de Idiomas en siete escuelas de lenguaje dual para los estudiantes EL y para los que dominan el inglés en K-5 para desarrollar destrezas orales en español para apoyar el éxito de los estudiantes en el mantenimiento de y/o en la adquisición de un segundo idioma necesario para participar en un programa TWDL.

c. Supervisando la Inscripción de los Estudiantes

Cuadro 5.11: Inscripción al 40vo Día en Lenguaje Dual por Ciclo Escolar

Año	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Escuelas de Lenguaje Dual						
Davis	345	334	312	295	314	313
Roskrige	675	717	675	654	614	649
Hollinger K-5	314	260	315	321	349	399
Salones de Clases de Lenguaje Dual						
Bloom			20	42	74	105

Grijalva	145	106	100	99	93	104
McCorkle	67**	97***	119****	159*	162	206
Mission View	90	79	75	97	100	109
Van Buskirk	125	116	92	107	96	105
White	147	122	147	140	129	115
Pistor	167	165	179	94	117	63
Pueblo	88	110	110	124	398	296
Total	2,163	2,106	2,144	2,132	2,446	2,464

Más de 2,450 estudiantes participaron en los programas de lenguaje dual en el CE2019-20 (**Anexo V – 2, V.G.1.a ALE 40th day Enrollment SY2019-20; Appendix V-91, TWDL Progress Report**).

Expansión del Programa

En el CE2019-20, el Distrito expandió el programa TWDL en la Escuela Primaria Bloom para incluir 3er grado, extendió el programa TWDL de la Escuela McCorkle agregando una clase adicional de 1er grado y una cohorte de lenguaje dual de 7mo grado, y finalizó la transición del lenguaje dual GATE de la escuela Pistor a la Escuela Hollinger para incluir los grados 6-8.

Metas Suplementales ALE para el Lenguaje Dual

El Distrito excedió las metas suplementarias para los estudiantes hispanos en todos los niveles de grado (**Anexo V – 3, V.G.1.c ALE Supplementary Goals Summary**).

d. Reclasificación de los EL en los Programas de Lenguaje Dual

En el CE2019-20, el Distrito continuó supervisando las tasas de reclasificación para los estudiantes EL inscritos en los programas de lenguaje dual y para evaluar el dominio del español. No se administraron pruebas AZELLA después que las escuelas cerraron debido al COVID-19.

Cuadro 5.12: Tasas de Reclasificación de los EL para Lenguaje Dual

Ciclo Escolar	ELL Evaluados	Reclasificados	Porcentaje Reclasificado
2014-15	235	84	35.7%
2015-16	206	52	25.2%

2016-17	231	15	6.5%
2017-18	343	37	10.7%
2018-19	357	39	10.9%
2019-20	354	29	8.2%

e. Evaluaciones de Lenguaje Dual en Inglés y Español

Debido a la pandemia, el Distrito no pudo administrar ninguna evaluación de idiomas después del 12 de marzo. Esto incluyó la administración de Logramos, un examen de dominio de español en lectura y escritura para los estudiantes de 2do a 8vo grado; FLOSEM, utilizado para evaluar la capacidad de escuchar y hablar en español; y la Evaluación del Desarrollo de Lectura, la cual mide la comprensión y fluidez en inglés y español.

El integracionista de tecnología para instrucción de LAD continuó apoyando a Achieve3000 y a Imagine Learning Español, para aumentar los logros estudiantiles.

f. Desarrollo Profesional

El Distrito ofreció actividades de desarrollo profesional de manera continua durante el CE2019-20.

Desarrollo Profesional en el Verano

A pesar del cierre de escuelas el LAD tuvo el Simposio de aprendizaje de Idiomas 2020 por medio de una plataforma virtual en mayo de 2020. Más 200 maestros, personal de instrucción, y administradores pudieron participar. Los programas del simposio incluyeron sesiones que discutieron el modelo del programa nuevo para secundaria SEI y la manera de proporcionar instrucción de lenguaje dual por medio de una plataforma virtual (**Anexo V - 19, Language Learning Symposium 2020 Schedule**).

Desarrollo Profesional Trimestral

Los entrenadores de instrucción LAD y los maestros itinerantes continuaron colaborando con el perito consultor Rosa Molina para proporcionar capacitación para los maestros de lenguaje dual en todos los niveles de grado y para los administradores de lenguaje dual.

g. Implementación en el Plantel

En el CE2019-20, los maestros itinerantes de lenguaje dual proporcionaron a los maestros con apoyo en el plantel y dentro del salón de clases de cada uno de los 11 planteles TWDL a medida que avanzaban hacia la meta de implementar por completo el programa TWDL (**Anexo V – 23, LAD DL Itinerant Teacher Assignments SY2019-20**).

Además, el LAD continuó realizando recorridos en todos los planteles de lenguaje dual (**Anexo V – 21, ALP Monitoring Walkthrough Instrument**).

h. Desarrollando/Reclutando Maestros con Acreditación Bilingüe

El Distrito enfocó sus esfuerzos en reclutar a maestros bilingües nuevos y animar al personal certificado actual a obtener sus acreditaciones bilingües.

Difusión: Cohorte Bilingüe de la Universidad de Arizona

En el CE2019-20, el LAD continuó una sociedad de difusión con el Cohorte Bilingüe de UA para animar a los estudiantes bilingües de educación a solicitar las vacantes para maestros bilingües en el Distrito (**Anexo V – 24, UA Cohort TUSD TWDL PD Schedule SY2019-20**). El Distrito llenó tres vacantes TWDL en el salón de clases con graduados bilingües de la cohorte UA para el CE2020-21.

Reclutamiento de Maestros

En febrero 2020, el LAD tuvo un evento de reclutamiento TWDL, invitando a los graduados de la Facultad de Educación de UA, candidatos inscritos en el programa del Distrito Make the Move, y miembros del personal actual del Distrito con acreditaciones bilingües que expresaron interés en un puesto de enseñanza de lenguaje dual. En colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, el LAD también tuvo dos reuniones informativas acerca del programa Make the Move para los maestros certificados en el Distrito que no tenían acreditaciones bilingües (**Anexo V – 25, TWDL Make the Move Pamphlet SY2020-21**).

El Distrito también apartó fondos asignados al del programa Grow Your Own de LAD para reembolsar el costo completo de los Exámenes de Dominio de Español para los maestros, incluyendo a los participantes de Make the Move.

i. Difusión y Apoyos a los Padres de Lenguaje Dual

Para el CE2019-20, el LAD, en colaboración con el Departamento de Comunicación, continuó proporcionando información del programa y oportunidades de inscripción a los estudiantes y a los padres de todo el Distrito usando el sitio de internet de recursos para los padres y los medios sociales (**Anexo V – 26, TUSD Parent Dual Language Resource Website**).

Además, el LAD proporcionó información actualizada acerca del programa TWDL a nueve de los siete administradores en preparación para la recepción de bienvenida para los estudiantes de kínder. En colaboración con el Departamento FACE, el LAD presentó información del programa TWDL a los padres en los Centros de Recursos Familiares y en otros eventos del Distrito.

j. Recomendaciones del Consultor de Lenguaje Dual

En el CE2019-20, el Distrito continuó el trabajo con la consultora Rosa Molina para implementar aún más sus recomendaciones.

Utilizar evaluaciones alienadas en inglés y español que miden de manera justa el progreso de los estudiantes de lenguaje dual en ambos idiomas.

Con el apoyo del Departamento de Evaluación y Valoración (A&E), el LAD refinó aún más la matriz de evaluación para alinear mejor las evaluaciones a la instrucción y metas del programa TWDL (**Anexo V – 27, TUSD TWDL Framework**).

Cualquier medida para la eficacia en lenguaje dual de los maestros en los programas de inmersión temprana en español debería ser en el idioma de objetivo de instrucción.

Los maestros en TWDL K-2 continuaron recibiendo “pago por rendimiento” en las evaluaciones a los maestros basadas en el crecimiento de los estudiantes en la Evaluación del desarrollo de la lectura. En el CE2019-20, debido al COVID-19, no se administraron las evaluaciones del cuarto trimestre. El Distrito impartió dos

parámetros en la lectura para español para los estudiantes en los grados 2-5 y dos para los estudiantes en los grados 6-8.

Crear dos filamentos TWDL, comenzando por la Escuela Bloom, con un realineamiento eventual en los otros 10 planteles del Distrito.

El Distrito creó dos filamentos TWDL en la Escuela Bloom y comenzó un filamento adicional para kínder en la Escuela McCorkle, el cual se extendió a 1er grado en el CE2019-20. En el CE2020-21, se agregará un filamento para 2do grado en la Escuela McCorkle y se agregará un filamento adicional en la Primaria White, comenzando con kínder.

Establecer una política de inscripción que resalte un punto de inicio en los salones de clases TWDL después del kínder y que defina el proceso de valoración para los estudiantes interesados en entrar en K-1.

El LAD, con la guía de SCS, desarrolló una política de inscripción. Esta política es parte del marco de trabajo TWDL del Distrito, y fue implementada en todos los planteles TWDL con la excepción de dos planteles magnet, Davis y Roskruge. La política de inscripción de la Escuela Roskruge está pendiente de ser revisada basada en si es que mantendrá su estatus magnet.

k. Marco de Trabajo TWDL

El marco de trabajo TWDL fue completado y publicado en el sitio de internet del Distrito en el CE2018-19. El Distrito lo actualizó en el CE2019-20.

l. Plan de Finalización

EL Distrito continúa implementando los requisitos de este Plan de Finalización, incluyendo los detalles en el plan de años múltiples para la Expansión de los Programas de Lenguaje Dual junto con los esfuerzos continuos de reclutamiento y retención para los maestros con acreditaciones bilingües, para apoyar su futura expansión [ECF 2258-1].

C. Colocación, Políticas y Prácticas para Educación Excepcional

El Departamento de educación Excepcional continuó supervisando la colocación de estudiantes en los servicios para la educación excepcional para disparidades, basado en los datos de los estudiantes y los estándares establecidos

(Anexo V – 28, Ex Ed Referrals and Qualifications SY2019-20 y Appendix V – 29, V.G.1.u Students Receiving Ex Ed Services SY2019-20).

D. Prevención de Deserción Escolar y graduación

En su quinto año completo de implementación, el Plan de Prevención de Deserción Escolar y Graduación (DPG) cubre cinco áreas clave: metas anuales y supervisión del progreso, identificación y supervisión de los estudiantes, servicios de apoyo a la graduación, participación familiar, y desarrollo profesional.

1. Metas Anuales

El comité DPG del Distrito, incluyendo a los representantes de departamentos múltiples, evalúa y ajusta las metas del plan DPG anualmente basado en los datos. Durante el CE2019-20, el comité se reunió para evaluar la información relevante y ajustar las metas, a medida que fuera necesario; las metas ajustadas se reflejan en el **Anexo V – 30, Annual Goals and Progress Monitoring**.

2. Identificación y Supervisión de los Estudiantes

El Distrito continuó el uso del Módulo Clarity Early Warning (EWM) y el Módulo de Intervención (IM) para identificar a los estudiantes en riesgo y documentar las intervenciones relacionadas durante el otoño 2019. Después de poner a prueba la plataforma Edupoint Synergy MTSS como una solución de administración de intervención en algunas escuelas en el otoño 2019, el Distrito comenzó su transición de Clarity a Synergy MTSS para coleccionar, analizar y reportar las intervenciones a los estudiantes en todo el distrito en la primavera de 2020. En el CE2019-20, el AASSD y el MASSD documentaron las intervenciones académicas y supervisaron los planes, utilizando muchas de las mejoras en el sistema Synergy.

Durante a primavera y el verano 2020, el Distrito trabajó con el equipo Synergy para transferir la información al módulo del Sistema de Aviso Temprano Synergy que reemplaza el módulo correspondiente Clarity. La implementación de este modelo fue retrasad debido al COVID-19.

3. Sistemas de Apoyo a la Graduación

El Distrito diseñó e institucionalizó los sistemas y estrategias de apoyo para proporcionar apoyo directo a los estudiantes.²⁰ Como se delinea en el plan DPG,²¹ los sistemas y estrategias para los niveles de grado específicos y para las subpoblaciones incluyen:

- Estrategias de Apoyo en Todo el Distrito: El Distrito proporcionó apoyo a nivel distrito por medio de los planes MTSS y planes de apoyo individual, currículo estandarizado, trabajadores sociales, y los departamentos de Prevención a la Deserción y de servicios a los estudiantes. El Distrito también continuó implementando la iniciativa de Pasos para el Éxito. (**Anexo V – 31, Support Strategies Combined Narrative**).
- Estrategias de Apoyo en la Escuela Secundaria: El Distrito proporcionó apoyo a nivel escuela secundaria por medio de la Academia para Estudiantes de Noveno, la reorganización de los horarios para los estudiantes de noveno, clases de Álgebra 1 “de doble bloque”, especialistas de prevención a la deserción, capacitación en la recuperación de créditos, programas de transición para los estudiantes de 8vo grado, planes de acción para Educación y Carreras, concepto de recuperación estructurada, y escuelas y programas alternos. (**Id.**)
- Estrategias de Apoyo en la Primaria y Escuela Intermedia: El Distrito proporcionó apoyo a los estudiantes de la escuela primaria e intermedia por medio de equipos escolares de la escuela intermedia, CORE PLUS, escuela de verano, el Programa de 6to Grado Bridge, un día de siete períodos, horarios maestros a nivel primaria, un enfoque en el alfabetismo temprano, y preescolares. (**Id.**)
- Estrategias de Apoyo a los Aprendices del Inglés: El Distrito proporcionó apoyo a los EL por medio de transportación, prioridad en la colocación de

²⁰ Los apoyos directos abordan los indicadores que están altamente relacionados con las tasas de deserción escolar: malas calificaciones en las clases principales, baja asistencia, retención en el mismo grado, desinterés, y suspensiones fuera de la escuela. El Distrito concentró al personal de apoyo académico y de conducta a los planteles que demostraban una mayor necesidad basado en los datos. El Distrito despachó a los facilitadores MTSS a los planteles basado en los datos de AzMERIT y de disciplina.

²¹ El plan DPG También incluye alternativas positivas a la suspensión como una estrategia para reducir las deserciones escolares y mantener a los estudiantes en la escuela. Para detalles sobre las alternativas positivas a la suspensión, *vea la Sección VI.C.*

recuperación de créditos, créditos en línea por medio de COLE, clases de contenido protegido, escuela de verano, clases de intervención, Aprendizaje Imagine, clases ELD, y orientación a los estudiantes y padres (**Anexo V – 32, English Language Learner (ELL) Support Strategies**).

a. Participación Familiar para los Estudiantes En Riesgo, Desinteresados o que Están Batallando

De conformidad con el plan DPG y el Plan de Acción FACE, el Distrito ha desarrollado infraestructura para apoyar el enfoque de niveles múltiples a la participación familiar y de la comunidad: (tipo 1) difusión general a las familias por medio de ParentLink, calendarios mensuales, Facebook, y el sitio de internet del Distrito; y (tipo 2) difusión de objetivo a las familias afroamericanas e hispanas así como a los estudiantes en riesgo por medio de llamadas telefónicas, volantes/calendarios mensuales, y Facebook. La Sección VII detalla la difusión general a las familias del Distrito (participación de tipo 1).

Como parte del esfuerzo general del distrito para mejorar los resultados educativos para los estudiantes afroamericanos e hispanos, los departamentos de para los servicios a los estudiantes afroamericanos y para los estudiantes mexicanoamericanos planearon, organizaron e implementaron eventos trimestrales informativos para aumentar las oportunidades de participación familiar. *Ver la Sección V.F* para más información acerca de estos eventos. Además de los eventos trimestrales, la participación familiar y los servicios basados en los planteles estuvieron disponibles en los cuatro FRC del Distrito. Para más información sobre los centros, *ver la Sección VII*. El Distrito usó el Sistema de mensajes ParentLink para informar a los padres acerca de eventos, y los especialistas de los departamentos dieron seguimiento con esfuerzos de objetivo, incluyendo realizar llamadas y contactos personales para invitar a los padres a los eventos.

b. Desarrollo Profesional

En el CE2019-20, el Distrito implementó Desarrollo profesional integral que está alineado con el Plan de Estatus Unitario (USP). Esto incluyó capacitación sobre el entorno y la cultura escolar, MTSS, y estrategias de instrucción relacionadas y de prevención durante el año. Para apoyar el plan DPG, el Distrito proporcionó capacitación a todos los administradores del Distrito y de plantel en su currículo

multicultural del CE2020-21, a las prácticas culturalmente sensibles, y a la supervisión de datos.²²

El Distrito comenzó el cambio de “desarrollo profesional” a “aprendizaje profesional” en el CE2018-19 y continuó haciéndolo hasta el CE2019-20. Este cambio incluye menos aprendizaje fuera del contrato (voluntario), más oportunidades de aprendizaje que suceden durante el día dentro del contrato (obligatorio), y, cuando sea posible, más aprendizaje profesional incluido en el trabajo.

El aprendizaje profesional está diseñado para ser participativo, interactivo, y con valoraciones y evaluaciones de seguimiento para determinar si es que los administradores, maestros, y otros miembros del personal están implementando las estrategias y prácticas aprendidas.

E. Plan de Finalización

El Juez ha reconocido los resultados del Asesor Especial que las tasas de graduación del Distrito “son relativamente altas y serían la envidia de cualquier otro Distrito que sirve a este tipo de cuerpo estudiantil diverso encontrado en [el Distrito]” [ECF 2123 at 104]. En el 2018, el Juez adoptó la recomendación de Asesor Especial que el Distrito deberá ser otorgado el estatus unitario en el área de la prevención a la deserción escolar excepto con respecto a los estudiantes EL, y ordenó al Distrito a desarrollar un Plan de Acción para los Aprendices del Idioma Inglés. EL Distrito desarrolló y presentó ese plan para diciembre del 2018. El Juez aprobó la meta de graduación para EL pero cuestionó la meta de deserción y ordenó otra revisión del plan. En agosto 2019, el Distrito presentó otro plan revisado, y, en octubre 2019, presentó su reconsideración de la meta de deserción para EL. En noviembre 2019, el Juez aprobó las pocas revisiones de la meta de deserción EL.

F. Participación Estudiantil Por Medio del Currículo

La participación estudiantil en el proceso académico se determina por dos factores: currículo y pedagogía. En el reconocimiento que el interés del estudiante está ligado al rendimiento académico del estudiante, el Distrito trabajó para aumentar la sensibilización de la correlación entre el currículo y la pedagogía y

²² La supervisión de datos se refiere a los parámetros académicos y a otras evaluaciones académicas, así como a las intervenciones de conducta, incluyendo alternativas positivas a la suspensión, la cual se describe en el plan DPG y en la Sección VI.

continuó proporcionando capacitación acerca de la manera de implementar estas estrategias. Como resultado, el Distrito está trabajando con un número de maestros que va aumentando que han solicitado apoyo para implementar el currículo relevante en los niveles de secundaria y primaria.

El Distrito también continuó trabajando para desarrollar métodos innovadores para abordar las necesidades sociales, emocionales e intelectuales de los estudiantes. Con la meta de aumentar el rendimiento de los estudiantes, el Distrito incorporó ventajas culturales de los estudiantes en el entorno de aprendizaje, aumentó la participación estudiantil por medio de un currículo reflexivo, y continuó implementando la Pedagogía Culturalmente Sensible. EL Distrito proporcionó a los maestros de CRS capacitación adicional en la manera de abordar las necesidades socioemocionales de los estudiantes por medio del proceso del círculo restaurativo.

El Departamento de Pedagogía Culturalmente relevante e Instrucción (CRPI) contribuyó al desarrollo de un plan integral CRC que continuará las iniciativas delineadas en el acuerdo CRC estipulado (**Anexo V – 33, 2015 CRC Implementation Plan**) en los niveles actuales y resumió los procesos del desarrollo, implementación y revisión para iniciativas futuras acerca de los CRC y de las prácticas culturalmente sensibles.

Además, el 30 de agosto, 2019, el Distrito presentó sus planes actualizados para los CRC, para el aprendizaje profesional culturalmente relevante, y el currículo multicultural [ECF 2259].

1. Clases Culturalmente Relevantes

En el CE2019-20, el Distrito continuó implementando el plan CRC, el cual pedía la expansión de CRC cuando sea posible en las escuelas primaria, intermedia y secundaria. (*Id.*) Los maestros CRC continuaron desarrollando y revisando el currículo CRC y revisando y repasando los mapas del currículo para los CRS nuevos y actuales CRC.

La inscripción de los estudiantes en los CRC aumentó de 5,482 estudiantes en el CE2019-20—un aumento del 21-por ciento del CE2018-19. Aunque los esfuerzos inicialmente se enfocaron en las clases de la escuela secundaria, los esfuerzos más recientes se han enfocado en la expansión a los salones de la escuela primaria e

intermedia. Este aumento refleja el compromiso del Distrito de mantener y aumentar el apoyo a los CRC.

Cuadro 5.13: Al 40vo Día de Inscripción de Estudiantes en CRC por Tipo de Escuela

Nivel Escolar	Ciclo	Blanco	AA	Hisp	NA	API	MR	Total
Escuelas Primarias	2019-20	28	15	177	10	6	9	245
	2018-19	24	18	153	5	6	2	208
	2017-18	35	28	102	11	8	6	190
	2016-17	13	9	90	9	8	4	133
Escuelas K-8	2019-20	208	162	1,229	136	24	51	1,810
	2018-19	185	128	1,082	144	24	46	1,609
	2017-18	131	90	1,179	157	9	53	1,619
	2016-17	60	34	313	19	5	12	443
Escuelas Intermedias	2019-20	452	179	1,006	46	27	82	1,792
	2018-19	320	130	603	35	26	61	1,175
	2017-18	207	70	379	19	16	23	714
	2016-17	108	35	316	20	5	15	499
Escuelas Secundaria	2019-20	167	211	1,157	47	15	38	1,635
	2018-19	164	204	1,079	47	18	38	1,550
	2017-18	138	207	1,160	50	16	42	1,613
	2016-17	108	165	991	36	16	33	1,349
	2015-16	54	118	1,012	35	5	19	1,243

EN el CE2019-20, el Distrito ofreció la clase CRC Inglés AP, Idioma y Composición en Inglés AP: Perspectiva Culturalmente Relevante Mexicano Americana y Afroamericana, en UHS (**Anexo V- 34, AP Language and Composition CR Syllabus**). Trabajando junto con College Board y con los departamentos ALE y CRPI, UHS creó la clase, la cual se convirtió en una clase requisito de inglés para todos los estudiantes de onceavo grado. El tema general de la clase es “La Experiencia Americana,” con temas secundarios que entran en las experiencias complejas de los Mexicano Americanos y los Afroamericanos como lo relatan los textos sin ficción.

a. Capacitación a Maestros CRC

El Distrito continuó proporcionando una variedad de niveles de apoyo a los maestros CRC. A principios del CE2019-20, el departamento CRPI ofreció a los maestros CRC nuevos una orientación sobre los elementos básicos para la

enseñanza en CRC. Esta orientación incluyó exponer los documentos curriculares, historia del departamento, bases teóricas, y estrategias aplicables usadas en este entorno.

CRPI continuó proporcionando desarrollo profesional de Nivel 1 y Nivel 2 a todos los maestros CRC. Además de esta capacitación, el departamento proporcionó actualizaciones sobre todos los temas CRC actuales y relevantes durante las sesiones de desarrollo profesional los sábados. Este formato les permitió a los maestros CRC participar en el trabajo de la Comunidad de Aprendizaje Profesional (PLC) con otros maestros CRC en todo el Distrito.

Además, el Distrito proporcionó un desarrollo profesional diferenciado para los maestros CRC que expresaron interés en más trabajo académico, En el desarrollo profesional CRPI de Nivel, los maestros CRC realizaron revisiones de literatura que habían sido revisadas por sus semejantes, artículos académicos que resaltaban investigaciones sobre la educación culturalmente sensible.

Como parte del Plan de Desarrollo Profesional Culturalmente Sensible (CRPD, discutido en más detalle a continuación) (**Anexo V – 35, Multi-Year Plan for Professional Learning Culturally Responsive Practices**), todos los maestros de plantel, incluyendo a los maestros CRC, recibieron cuatro sesiones de capacitación enfocándose específicamente en la implementación del contenido de las prácticas culturalmente sensibles por medio de SPARKS.²³ El contenido proporcionado durante la capacitación CRC de Nivel I para los maestros reforzó este aprendizaje profesional.

b. Maestros Profesores CRC

CRC continuó usando el modelo de maestros orientadores, en el que los maestros del salón de clases con experiencia (maestros profesores CRC) que han demostrado un nivel alto de pericia en las prácticas culturalmente sensibles y en el currículo culturalmente relevante trabajaron con maestros CRC en su primer y segundo año.

²³ SPARKS es una herramienta de instrucción desarrollada por el Distrito que pone en práctica un juego de conceptos y estrategias pedagógicas compuestas de seis principios de las practicas culturalmente sensibles: Aprendizaje Centrado en los Estudiantes, Entornos Positivos de Aprendizaje, Desarrollo de Identidad Académicos y Étnicos, Rigor por medio de la Integración de Contenido Cultural, Co Creación de Knowledge y Participación en Justicia Social/Cívica.

Estos 10 maestros profesores 10 maestros se reunieron con sus maestros a orientar por lo menos una vez por semana y proporcionaron orientación y retroalimentación en sus prácticas del salón de clases. Los maestros CRC en su tercer año se reunieron con los profesores maestros con menor frecuencia debido al aumento en su nivel de capacitación y pericia. La capacitación virtual de contenido con los profesores maestros continuó en el cuarto trimestre, pero las observaciones relacionadas no pudieron suceder debido al cierre de las escuelas.

El Distrito también continuó ofreciendo desarrollo profesional a estos profesores maestros por medio de la capacitación interna CRPI, desarrollo profesional del Distrito, y oportunidades de conferencias. Además, de manera bisemanal, los profesores maestros participaron en trabajo PLC, en el que se enfocaron en el mejoramiento de sus propias prácticas CRC. Este aprendizaje expandido impacta de manera positiva la capacidad de los departamentos CRPI para apoyar de manera eficaz a los maestros CRC.

Aunque los maestros continuaron apoyando a más de una docena de maestros CRC como parte de su asignación, cada profesor maestro también fue asignado un plantel de primaria en el que participaron en la co-enseñanza con un maestro específico, al que le proporcionaron modelo y orientación extensas. Esta co-enseñanza implicó un horario regular en el que estos maestros utilizaron las mejores prácticas, permitiéndoles a los maestros CRC en desarrollo que se beneficiaran del modelo de instrucción y la orientación regular.

2. Pedagogía Culturalmente Sensible y Desarrollo Profesional para la Participación Estudiantil

En el CE2019-20, el Distrito continuó implementando su Plan de años múltiples de Desarrollo Profesional Culturalmente Sensible utilizado para capacitar a administradores y personal certificado y clasificado. (*Id.*) El plan está dirigido a afectar de manera positiva las prácticas culturalmente sensibles en todo el Distrito. Por eso, el Distrito utiliza el marco de trabajo culturalmente sensible para abordar los elementos contenidos dentro del enfoque de Entornos de Aprendizaje de Apoyo e Inclusivos (SAIL). Para más información sobre SAIL, *ver la Sección V.I.*

El Distrito continuó incluyendo estas prácticas en la mayoría de los aspectos que incluyen a estudiantes y familias por medio de esfuerzos de colaboración con los departamentos Valoración y Evaluación (A&E), Currículo e Instrucción (C&I), Relaciones Estudiantiles, y Desarrollo Profesional. Liderazgo en CRPI y en los

departamentos enumerados anteriormente, junto con otros, participaron en varios comités que trabajaron hacia un alineamiento cercano en el enfoque. Por ejemplo, CRPI trabajó con A&E para desarrollar un juego de criterios para revisar los pasajes de lectura utilizados en los exámenes de parámetros para el contenido insensible o controversial (**Anexo V - 36, CR Criteria**). Otro ejemplo fue la participación de CRPI en un comité enfocado a las necesidades de aprendizaje socioemocionales de los niños. Además de CRPI, el Comité de Aprendizaje Socioemocional consistió en personal del Distrito de los Departamentos de Orientación y Asesoría, Educación Multicultural, Educación Excepcional, y Relaciones Estudiantiles. CRPI también trabajó de cerca con C&I para desarrollar capacitaciones para el personal de apoyo en la instrucción en la Academia Currículo, Instrucción, Desarrollo Profesional y Evaluación (CIPDA) (**Anexo V - 37, CIPDA Academy CRPI Schedule**).

a. Desarrollo Profesional para Administradores

Como parte de CRPD en el CE2019-20, los administradores de plantel y centrales recibieron capacitación en el uso de SPARKS en el proceso de la evaluación a los maestros durante la Orientación a Administradores en julio.

En el CE2019-20, el Distrito implementó la tercera fase del plan CRPD. La Fase I, finalizada en el CE2017-18, proporcionó a todos los administradores, personal de apoyo a la instrucción, y maestros certificados con sesiones de capacitación acerca de las Ventajas vs. Deficiencia, Pensamiento/Teoría en Educación, Parcialidad en la Identificación y la Reducción, el Impacto de la Expectativas de los Maestros para los Estudiantes, y Micro Agresiones en el Entorno de Aprendizaje. Esto fue seguido por la Fase II, capacitación sobre la implementación de las prácticas culturalmente sensibles en áreas de contenido específicas, en el CE2018-19.

En la Fase III, el Distrito capacitó a los administradores en el entendimiento del marco de trabajo de SPARKS para ser usado en las observaciones y en los recorridos. Esta capacitación en dos partes se llevó a cabo en la capacitación a los administradores en julio 2019 y en una capacitación de seguimiento en diciembre 2019 (**Anexo V - 38, ILA I AGENDA 11.14.19 CR Danielson Calibration**). Para apoyar aún más a los administradores, CRPI y A&E colaboraron en el Desarrollo de las opciones de retroalimentación culturalmente sensible para que los administradores seleccionarán durante su proceso de evaluación con los maestros.

b. Desarrollo Profesional para el Personal t

El personal CRPI proporcionó apoyo y capacitación continua al personal del Distrito en las prácticas culturalmente sensibles durante el CE2019-20. Se proporcionó capacitación a planteles específicos que lo solicitaron y fue diferenciado para apoyar sus necesidades específicas.

Como una extensión del plan CRPD, el Distrito determinó que más apoyo de instrucción sería de ayuda. Durante el año, CRPI capacitó al personal de apoyo en la instrucción basados en el plantel (los proveedores de servicio de currículo, los facilitadores MTSS, y los coordinadores magnet) sobre la implementación de las prácticas culturalmente sensibles. Esta cohorte de personal de apoyo en la instrucción recibió capacitación trimestral para ser impartida en su plantel, aunque la cuarta capacitación fue cancelada debido al COVID-19. Este mejoramiento al CRPD fue basado en los comentarios de los maestros y administradores que solicitaron capacitación y apoyo adicional.

c. Participación en la Conferencia de Verano CRPI y Difusión a la Comunidad

Debido a la clausura de las escuelas relacionado con la pandemia, las oportunidades de Desarrollo profesional extendidas tales como el Instituto de Verano para la Educación Culturalmente Sensible y el Simposio Multicultural del Distrito no se realizaron.

3. Currículo Multicultural

El currículo multicultural del Distrito proporciona un rango de oportunidades para que los estudiantes realicen investigaciones y mejoren el pensamiento crítico y las destrezas de pensamiento mientras que fomentaron una cultura de escuela y salón de clases inclusiva. Durante el CE2019-20, el Departamento de Currículo Multicultural he Multicultural (MCD) continuó desarrollando e implementando las dos últimas etapas de su Plan de Desarrollo de Currículo Multicultural, incluyendo reforma estructural y sensibilización y acción social multicultural. Las etapas finales necesitaron colaboración con los departamentos de servicios a los estudiantes para apoyar de manera colectiva a las escuelas en el desarrollo de las prácticas y políticas que facilitan estructuras más democráticas y estructuras sociales, con metas de: asegurando equidad para los grupos diversos, racial, socioeconómicos, y de idiomas; empoderando a los estudiantes a entender y cuestionar los asuntos sociales; y animar a los estudiantes a participar socialmente. El equipo examinó variables

importantes, incluyendo prácticas de agrupación y etiquetación, participación en deportes, brechas en los logros entre grupos, diferentes tasas de inscripción en los programas de educación a superdotados y educación especial, y la interacción del personal y de los estudiantes en todas las líneas étnicas y raciales.

a. Revisión de Currículo

En el CE2019-20, el MCD revisó la adopción de alfabetismo K-5 nueva del Distrito (Benchmark Advance) para representación e inclusión de los múltiples subgrupos de estudiantes. Durante varios meses, el MCD, en colaboración con varios maestros K-5, adaptaron el currículo para cumplir varias metas: (1) para reflejar y adoptar de manera más exacta el desarrollo sociocultural en las vidas y comunidades de los estudiantes; (2) para incorporar amplias dudas esenciales, entendimientos perdurables, y los tipos de enseñanza y aprendizaje basados en la investigación que refinan y extienden las destrezas en la investigación, el pensamiento crítico, y la comunicación oral y escrita; (3) para infundir más oportunidades para el cuestionamiento de los estudiantes y la participación de acción social/ participación; y (4) para integrar los recursos de alfabetismo multicultural. Los recursos contemporáneos facilitan a los maestros y estudiantes el trabajo hacia la estructura de equidad y de inclusión al participarlos en el pensamiento crítico acerca de asuntos sobre raza, sexismo, discapacidad, clasismo, lingüística, e intolerancia religiosa. (**Anexo V – 39, Benchmark Advance Multicultural Department Recommendations and Adaptations**).

b. Currículo Recursos e integración de Recursos

Juegos Culturales/Cajas de Historias

El personal MCD continuó investigando y desarrollando conjuntos y cajas de historias contemporáneos de cultura como herramientas poderosas para participar a los estudiantes en la exploración práctica en temas de cultura y temas sociales contemporáneos tales como el trato equitativo de las personas con discapacidades físicas. Los conjuntos/cajas les ayudan a los maestros a integrar la educación global, intercultural y las perspectivas múltiples en el salón de clases en muchas materias y en todos los múltiples niveles de grado. Cada conjunto y caja incluyen los planes de lección multiculturales ejemplares basados en los estándares, literatura contemporánea multicultural, y videos (**Anexo V - 40, Multicultural Curriculum Story Box and Appendix V - 41, Arab American Culture Kit**).

Capacitaciones para Facilitadores de Ciencias

El MCD continuó proporcionando capacitaciones en el otoño de 2019 a los maestros de ciencias y a los autores de currículo sobre el Desarrollo de un currículo multicultural de ciencias sobre el desarrollo de un currículo multicultural de ciencias que enfatice la justicia social, las perspectivas sociales, y el alfabetismo crítico (**Anexo V - 42, Professional Development Agenda for Multicultural Science Curriculum Development 2019**).

Literatura e Investigación Multicultural en el Desarrollo del Salón de clases para Primaria y Secundaria (estudios en libro)

En el CE2019-20, el MCD continuó realizando capacitaciones en Teoría y Pedagogía Multicultural (Estudios en Libro) para apoyar la integración continua de la literatura y contenido multicultural al currículo, así como abordar críticamente los múltiples asuntos involucrados en la creación y el uso de currículo y recursos multiculturales en todas las áreas de contenido (**Anexo V – 43, PreK-2 Elementary Book Study Flyer 2020**). Los maestros exploraron varios enfoques académicos para la lectura sobre cultura en literatura, incluyendo teorías y temas críticos contemporáneos sobre el multiculturalismo y globalismo. Los maestros también recibieron entrenamiento sobre la manera de desarrollar marcos de trabajo para guiar a los estudiantes para analizar críticamente los textos para mensajes relacionados al poder, privilegio, e inequidad. Estas destrezas analíticas son esenciales para inspirar el deseo de ser ciudadanos informados y compasivos, así como agentes del cambio social.

Desarrollo Profesional para Estudios Sociales incluidos en el Trabajo de 6to Grado

En el CE2019-20 el MCD expandió el desarrollo profesional incluido en el trabajo en todo el Distrito para apoyar el inicio de currículo K-8 de los estudios sociales estructurales (**Anexo V – 44, K-8 Multicultural Social Studies-Job Embedded Professional Development Plan**). El enfoque del Desarrollo profesional fue trabajar con los maestros para desarrollar estructuras que fomentan un cambio de “estudiar” a “realizar” estudios sociales. El aprendizaje de investigación (realizar) proporciona la oportunidad para que los estudiantes se pongan los lentes de historiador, geógrafo, economista, o científico político para

obtener conocimientos y profundizar su entendimiento del pasado, del mundo hoy y su interconexión.

Un Caso para Cultivar Controversia: Desarrollo Profesional Enseñando Libros Retadores en los Salones de Clases K-12

En el CE2019-20, en respuesta al aumento de demanda para apoyo en abordar los temas sociopolíticos actuales, el MCD desarrolló e implementó una serie de capacitaciones de dos días para el personal enfocado en: (1) explorar los temas sociopolíticos contemporáneos por medio de textos de currículo multicultural como herramientas pedagógicas ideales para fomentar el debate y guiar el desarrollo de las destrezas del pensamiento lógico; (2) desarrollar estrategias para usar de mejor manera los textos para enseñar a los estudiantes acerca de la diversidad étnica, racial y sexual para animar el entendimiento de las diferencias humanas; y (3) examinar la estrategia de cuatro pasos en el salón de clases para el pensamiento claro sobre los temas controversiales (**Anexo V – 45, Teaching Controversial Social Political Issues Using Multicultural Texts - A Comparative Literature Pedagogy**).

c. Eventos Multiculturales de Alfabetismo

Para promover una cultura y entorno inclusivo, el MCD trabajó con varios planteles escolares para planear e implementar numerosos eventos y festivales multiculturales de alfabetismo. Estos eventos unieron a la comunidad no solamente para celebrar la diversidad del Distrito, pero también para despertar curiosidad acerca de la cultura y entre sí. Las familias compartieron elementos de su cultura o etnicidad con otros miembros de la comunidad escolar por medio de cuentos, comida, danza y arte y manualidades para celebrar las cosas que hacen singular a cada cultura. El MCD animó a las escuelas a celebrar un rango de eventos que promueven el entendimiento intercultural, resaltan las preocupaciones humanas y del medioambiente, y ayudan a los maestros a trabajar hacia proporcionar un currículo inclusivo que apoye la reforma estructural (**Anexo V - 46, Multicultural Literacy Event - Roskruge**).

d. Fronteras y Puentes: Edificando Conexiones Culturales Por Medio de la Investigación Literaria y el Diálogo

A medida que aumenta la diversidad cultural, étnica, de idiomas y religiosa de los estudiantes, los educadores en el Distrito, de Estados Unidos, y las naciones en todo el mundo están luchando con los retos y posibilidades que se vienen por delante. En el CE2019-20, el MCD, en colaboración con el Departamento de Idiomas, Lectura y Cultura de la Universidad de Arizona desarrolló e implementó cuatro oportunidades de Desarrollo profesional durante el transcurso de un ciclo escolar que abordaron estos temas por medio del lente de cuatro identidades culturales distintas: (1) Identidad Árabe Americana, (2) Identidad Tohono O'odham, (3) Identidad Asiática Americana, y (4) Diáspora Africana. Los objetivos principales de las sesiones de Desarrollo profesional fueron:

1. Examinar los cambios que enfrentan los educadores en el Distrito a medida que luchan para cumplir con las necesidades de los estudiantes Americanos Nativos, inmigrantes, refugiados.
2. Edificar la capacidad de ir más allá de la aplicación de las estrategias de instrucción y enfocarse en la comunicación y lenguaje intercultural y el contenido de integración.
3. Explorar las respuestas adecuadas a los estudiantes que han experimentado trauma y el estrés de la reunificación familiar, el estatus legal incierto, y el ajuste cultural.

(Anexo V - 47, Arab American Identity Professional Development Flyer, Appendix V - 48, Tohono O'odham Professional Development Flyer, Appendix V - 49, Asian American Identity Professional Development Flyer, y Appendix V - 50, African Diaspora Professional Development Flyer).

4. Plan de Finalización

El Distrito presentó un Plan de Finalización para las Clases Culturalmente Sensibles y la Pedagogía Culturalmente Sensible el 30 de agosto, 2019 [ECF 2259]. En ese plan, el Distrito se comprometió a implementar o continuar proporcionando servicios y programas específicos y oportunidades de desarrollo profesional para los maestros CRC; La capacitación de la Fase III para los administradores sobre la manera de identificar de mejor manera, evaluar y entrenar a los maestros en la implementación de las prácticas culturalmente sensibles; y el aprendizaje

profesional para los administradores en valorar las prácticas culturalmente sensibles de los maestros CRC.

G. Intervenciones y Apoyos Académicos de Objetivo

En el CE2019-20, el Distrito continuó su compromiso de proporcionar intervenciones y apoyos académicos de objetivo para los estudiantes afroamericanos e hispanos por medio de colaboraciones con colegios y universidades, actividades de participación familiar y de la comunidad, e intervenciones específicas enfocadas a los estudiantes en riesgo. El AASSD y MASSD implementaron varias estrategias en el CE2019-20 para mejorar los resultados para los estudiantes y apoyar las oportunidades de educación superior.

1. Intervenciones y Apoyos Académicos de Objetivo para los Estudiantes Afroamericanos

a. La Colaboración AASSD con los Colegios y Universidades Locales

En el CE2019-20, el AASSD reestructuró el departamento para proporcionar un mayor enfoque y apoyar la preparación de los estudiantes para la universidad y carreras. El cambio en la estructura le dio al departamento la habilidad de fortalecer las conexiones con las universidades y exponer a los estudiantes. Como resultado, el AASSD ofreció más oportunidades para que los estudiantes visitaran con representantes de las universidades y conocieran más sobre la admisión, financiamiento, Educación de Carreras Técnicas (CTE), y opciones de colegios/universidades (**Anexo V - 51, CCR1920**).

Sociedades con Colegios y Universidades

El AASSD colaboró con múltiples programas de colegios/universidades y con organizaciones locales para conectar a los estudiantes K-12 y a sus familias con información sobre la preparación, recursos, y representantes para las universidades/colegios y carreras. (**Id.**)

- Universidad de Arizona: El AASSD continuó su colaboración con la Academia de Difusión UA, la Oficina de Pre-Grado, y Asuntos de Estudiantes Afroamericanos para apoyar las experiencias de colegios y carreras para los estudiantes por medio de eventos tales como el Día Universitario para Afroamericanos (**Anexo V - 52, UACPD1920**). También, el AASSD se asoció

con la Difusión Académica UA para recibir visitas universitarias para seis Distritos de escuela secundaria y aproximadamente 150 estudiantes. Cada visita les dio a los estudiantes la oportunidad de conectar con los educadores afroamericanos que trabajan en Difusión Académica y de reunirse con los estudiantes universitarios que trabajan en la oficina de Asuntos Estudiantiles Afroamericanos. Para apoyar a los estudiantes afroamericanos EL, el AASSD, en colaboración con el Departamento de Servicios a los Refugiados y Asuntos Estudiantiles Afroamericanos UA, recibieron a 155 estudiantes para un Día un Internacional en la UA para conectar a los estudiantes con recursos futuros, recorridos de plantel, y se reunió con egresados refugiados del Distrito que asisten a la Universidad de Arizona (**Anexo V – 53, IRDUA1920**).

- El Distrito estaba programado para recibir a (LIT) Líderes en Capacitación en Verano de la UA, una experiencia de tres días de residencia para los estudiantes afroamericanos de 12vo grado, en colaboración con los Asuntos Estudiantiles Afroamericanos UA. El programa de verano se realizó de manera virtual debido a la pandemia.
- Colegio Comunitario Pima (PCC): El AASSD continuó colaborando con PCC, PCC West Campus, y con otros departamentos del Distrito para ofrecer la Universidad anual para los Padres para los padres de los estudiantes K-12 (**Appendix V – 54, ParentU1920**) y el Día Anual del Legado a los Jóvenes Afroamericanos , conectando a 400 estudiantes afroamericanos del Distrito con reclutadores de universidades, incluyendo a los colegios y universidades históricamente para negros (HBCU), con profesionales que trabajan en la comunidad y con orientadores (**Anexo V - 55, AAYHD1920**).
- Universidad del Norte de Arizona (NAU): EL AASSD colaboró con NAU para recibir a 50 estudiantes en el plantel para que conocieran sobre admisiones, ayuda financiera y becas.
- Universidad Estatal de Arizona (ASU): El AASSD colaboró con ASU para recibir a 31 estudiantes en el plantel para dar un recorrido de diferentes programas y discutir la admisión, ayuda financiera y becas (**Anexo V - 56, InStateCollegeVisits1920**).
- Universidad Canyon (GCU): El AASSD planeó una vista al plantel GCU a finales de marzo, pero tuvo que cancelar como resultado de COVID-19. GCU asistió a otros departamentos como vendedor representante universitario.

Colegios y Universidades Históricamente para Negros

El AASSD no pudo coordinar el Recorrido Cultural y a Universidades para Negros de Tucson en el CE2019-20. Sin embargo, cuatro miembros del personal AASSD asistieron a la Expo de Colegios para Negros en Oakland, CA, para conocer sobre el evento anual y reunirse con organizadores para discutir traer el expo visitante anual a Tucson en el CE2020-21 (**Anexo V – 57, BCExpo1920**). El AASSD también proporcionó dos oportunidades para que los padres y estudiantes participaran en recorridos virtuales de las HBCU proporcionados por la Alianza Chicago HBCU y por la Semana de Exploración de Colegios Virtual Strive

Socios de la Comunidad para Apoyo a la Preparación para Colegios/universidades y Profesiones

En el CE2019-20, AASSD se asoció con The State of Black Arizona para recibir a 30 estudiantes en la Cumbre Estudiantil STEM (**Anexo V – 58, STEM1920**). Además, el departamento se asoció con Tucson Educational Empowerment for Minorities (TEEM) y con Pima Community College para el 12vo Día anual del Legado a los Jóvenes Afroamericanos.

b. Colaboración del Distrito

Muchos departamentos del Distrito trabajaron juntos durante el ciclo escolar en colaboraciones con colegios y universidades locales.²⁴ Mucho de este trabajo se centró en la preparación para colegio/universidad y profesiones. En el 2019, el AASSD proporcionó más de 25 oportunidades para los estudiantes en los grados K-12 para participar en experiencias de colegio/universidad y profesiones. Varias de las experiencias conectaron a los estudiantes de la escuela intermedia con programas de la escuela secundaria, incluyendo la educación de profesiones y técnica, AVID, y los programas de la academia preparatoria de la Escuela Secundaria Pueblo, y de la Escuela Secundaria University. Por ejemplo, el AASSD llevó a 30 estudiantes de la escuela intermedia a conocer más acerca de los programas AVID y CTE de la Escuela Secundaria Catalina; 95 estudiantes de 8vo grado visitaron la academia Pueblo; y 100 estudiantes de la escuela intermedia exploraron el plantel de la Escuela Secundaria Santa Rita y sus programas (JTED) Joint Technology

²⁴ Los departamentos del Distrito incluyeron FACE, Programas Magnet, Guía y Asesoría, Servicios a Refugiados (para apoyar a los estudiantes afroamericanos EL), ALE, LAD, y educación Técnica y de Profesiones.

Education District. El componente para colegios/universidades y profesiones de la escuela intermedia es nuevo y es el resultado de la reorganización actual de AASSD.

Becas Universitaria

En colaboración con socios de la comunidad, el AASSD honoró a 14 estudiantes con \$44,000 en becas para avanzar su educación. La cantidad apoyo para la beca del departamento aumentó un 33 por ciento, de los \$33,000 recaudados en el CE2018-19.

Apoyo de Orientadores para Asistencia a la Universidad/Colegio

Más de 60 estudiantes universitarios, estudiantes titulados, miembros de la comunidad, y el personal de AASSD sirvieron como orientadores a aproximadamente 900 estudiantes para proporcionar apoyo socioemocional de aprendizaje (SEL), orientación y/o guía universitaria y de profesiones. Las metas de las sociedades de orientadores fueron: apoyar las experiencias académicas, culturales y sociales para los estudiantes; server como un conducto para conectar con los estudiantes familias y escuelas con los recursos de la comunidad; aumentar en número de modelos positivos a seguir con los que los estudiantes puedan sentir una conexión; u aprender sobre carreras, profesiones, destrezas de liderazgo, y preparación universitarios como orientadores (**Anexo V – 59, MentorCollab1920**).

c. Eventos Informativos Trimestrales AASD para los Padres

En el CE2019-20, el AASSD colaboró con muchos departamentos del Distrito para organizar, implementar, y tener personal en 14 eventos informativos y de reconocimiento; apoyó los eventos informativos FRC para los padres; y apoyó u apoyó eventos escolares en planteles específicos. La asistencia en los eventos ofrecidos por el AASSD fue desde 10 participantes hasta 400 o más entre padres, estudiantes y miembros de la comunidad (**Anexo V – 60, AASSDPQChart1920**). Estos eventos informan a los padres acerca de los recursos y las oportunidades académicas tales como los programas Magnet, CTE, y ALE; ofrecen talleres acerca de la preparación para colegios/universidades y carreras; conectan a las familias a programas de difusión en PCC y en la UA; y conectan a las familias a los recursos FACE del Distrito y a otras organizaciones de apoyo de la comunidad tales como el Banco Comunitario de Alimentos del Sur de Arizona, Goodwill Industries, Literacy Connects, y United Way (**Anexo V – 61, AAPC1920**). Además de realizar eventos

regulares para los padres, el AASSD se asoció para realizar o asistir a eventos basados en las escuelas para compartir información en 13 eventos informativos adicionales para los padres, incluyendo las noches escolares magnet, ferias de carreras/profesiones, y noches de FAFSA y alfabetismo (**Anexo V - 60, AASSDPQChart1920**).

Los eventos celebrados por el AASSD se enfocaron en el reclutamiento de objetivo para las familias y la comunidad afroamericana por medio de correos electrónicos, parent link, llamadas telefónicas por el personal, comunicación con escuelas de objetivo, y comunicación por medio del boletín informativo del superintendente auxiliar regional. Para aumentar la participación de los padres de los estudiantes afroamericanos EL, el personal del AASSD colaboró con los departamentos de Adquisición de Idiomas y de Servicios a los Refugiados para informar a los padres de los eventos trimestrales para aumentar la participación. Para algunos eventos, tales como Impact Tucson o la Conferencia de Padres Afroamericanos, las cuales atraen una gran audiencia, la trasportación del Distrito fue proporcionada desde y hasta las escuelas de objetivo la ubicación del evento.

Otras organizaciones que colaboraron con el AASSD durante los eventos trimestrales en el CE2019-20 incluyeron The State of Black Arizona, Tucson Educational Enrichment Foundation, Pima County Joint Technology Education District, and y el Western Educational Equity Assistance Center (**Anexo V - 62, Partners1920**).

Foros y Consejo Asesor para la Comunidad Afroamericana

Para comunicar y conectar aún más con los estudiantes, padres y la comunidad, el director AASSD sirvió en varios consejos asesores y comités, incluyendo el Consejo Asesor de la Universidad de Arizona para los Afroamericanos para el presidente y la Alianza Ministerial Inter denominacional de Tucson. Estas conexiones con la comunidad sirvieron de avenidas para informar a las familias y al público acerca de eventos próximos sobre los estudiantes y familias afroamericanas en el Distrito y para abordar las necesidades de los estudiantes.

Encuesta a los Padres

El AASSD les realizó preguntas a los padres para proporcionar retroalimentación para ayudar al departamento a evaluar la eficacia de los eventos trimestrales informativos y para planear sesiones y apoyos informativos futuros.

Esta retroalimentación será utilizada para planear la Conferencia Anual para Padres Afroamericanos en el CE2020-21 (**Anexo V – 63, AASSDParentSurvey**).

d. Intervenciones y Apoyos Estudiantiles AASSD

Sistema de Apoyos de Niveles Múltiples

En el CE2019-20, el AASSD continuó utilizando el modelo MTSS del Distrito para implementar apoyos de conducta y académicos a las escuelas y estudiantes en todo el Distrito; proporcionar apoyo de orientación y asesorías en escuelas de objetivo; utilizar un Sistema en línea para administrar las solicitudes de las escuelas para servicios e intervenciones; ofrecer a los estudiantes experiencias de enriquecimiento de verano; y proporcionar desarrollo profesional al personal del departamento.

Apoyo a los Estudiantes

Trabajando dentro del proceso MTSS, el personal AASSD proporcionó apoyo de objetivo en los planteles por medio de abogacía, orientación académica (Artes del idioma inglés (ELA) y matemáticas), apoyo de conducta, y servicios basados en el plantel. El apoyo enfocado en el mejoramiento de servicios para los estudiantes con necesidad de apoyo de Nivel 2 y Nivel 3 además de los servicios al maestro del salón de clases y/o los servicios basados en el plantel. El AASSD asignó al personal basado en el modelo reestructurado del departamento. Los planteles escolares fueron identificados para impartir el apoyo basado en la población escolar general, el porcentaje de estudiantes afroamericanos inscritos, la disciplina estudiantil, los datos de evaluación del Distrito, y las solicitudes de los administradores. Dentro del marco de trabajo reestructurado nuevo, el personal AASSD fue asignado para servir como entrenadores, especialistas para responder a las intervenciones (RTI), especialistas de conducta, especialistas de programas. El AASSD implementó apoyo a 22 escuelas para noviembre de 2019 como resultado de la reorganización (**Anexo V – 64, AASSDStaff1920**).

Para apoyar el modelo MTSS, todo el personal AASSD fue capacitado en el uso del programa de computación Clarity, y los sistemas de información estudiantil MTSS, y Synergy. Las capacitaciones para Clarity y Synergy eran continuas a medida que el departamento implementó la reorganización en junio 2019, y comenzó la contratación de los puestos vacantes desde julio 2019 hasta noviembre 2019. Usando el sistema de supervisión para intervención Clarity, el personal documentó

los apoyos de objetivo para aproximadamente 600 estudiantes en las áreas de SEL, entrenamientos académicos, apoyo en conducta y orientadores durante el otoño de 2019. En la primavera 2020, el departamento hizo el cambio a Synergy para propósitos de supervisión. Este cambio creó oportunidades para una mayor comunicación, debido a que todo el personal de plantel y el personal AASSD estaban usando la misma plataforma para proporcionar y supervisar las necesidades de los estudiantes.

Apoyo en Conducta

Para proporcionar apoyo de intervención en la conducta de Nivel 2 y Nivel 3, el AASSD envió a so especialistas en conducta a abogar y apoyar a los estudiantes en todas las escuelas. Los especialistas en conducta participaron en los equipos MTSS y en las audiencias de disciplina y proporcionaron guía en el desarrollo de Planes Educativos Individuales, planes 504, y planes de intervención de conducta. Los especialistas de conducta y los especialistas de programa para la disciplina y las practicas restaurativas sirvieron en paneles de aproximadamente el 88 por ciento de las audiencias para la suspensión de estudiantes afroamericanos para asegurar consecuencias disciplinarias equitativas.

Además de servir en los paneles para suspensión a largo plazo, los especialistas en conducta asistieron a reuniones de planeación mensuales para apoyar las necesidades de aprendizaje socioemocionales de los estudiantes en colaboración con Currículo e Instrucción, Orientación y Consejería, y el personal de equidad. Los especialistas en conducta proporcionaron 11 grupos SEL para 61 estudiantes que asistían a nueve escuelas (dos escuelas primarias, seis intermedias y una secundaria). Su trabajo apoyó al niño completo para influenciar los resultados académicos. Los especialistas proporcionaron apoyo educativo por medio de contacto en persona y en pequeños grupos para apoyar a los estudiantes en el desarrollo de estrategias de autodirigidas para reducir el comportamiento negativo. Durante las clausuras escolares, los especialistas en conducta continuaron comunicando y conectando con algunos estudiantes por medio de servicios de videoconferencia.

Revisión Trimestral de Disciplina

En el CE2019-20, el AASSD continuó supervisando y respondiendo a los datos de disciplina trimestrales presentados al Comité Central para Revisión de Disciplina (CDRC). El personal de AASSD utilizó estos datos para apoyar a los equipos de

plantel en abordar la disciplina en las escuelas. Las reuniones del comité de revisión le dieron al personal participante la oportunidad de compartir sus preocupaciones acerca de la disciplina escolar y de escuchar a los líderes del Distrito acerca de las políticas y prácticas para abordar de mejor manera la representación excesiva de los estudiantes afroamericanos. Para más información sobre el CDRC, *ver la Sección VI*.

Apoyo Académico Directo y Asesoría

En el CE2019-20, como parte de la reorganización del departamento, el AASSD contrató a especialistas que responden a la intervención para que proporcionen intervenciones académicas directas a los estudiantes, como se mencionó anteriormente. Dos especialistas RTI tienen un certificado de maestro en artes del idioma inglés y uno en matemáticas. Los especialistas ELA proporcionaron intervención académica directa en cuatro escuelas primarias y K-8, y el RTI de matemáticas apoyó a dos escuelas intermedias. Los tres especialistas RTI trabajaron con estudiantes dos días por semana. Los maestros ELA proporcionaron apoyo de Nivel 3 a 42 estudiantes, y el maestro de matemáticas proporcionó intervención con 28 estudiantes.

Los especialistas RTI comenzaron proporcionando asesorías después del horario escolar en el tercer trimestre en la Escuela Primaria Erickson, apoyando a 22 estudiantes, y en la Escuela Intermedia Doolen, apoyando a dos estudiantes. Las asesorías también se ofrecieron después de la escuela para los estudiantes de la Escuela Dietz K-8 una vez por semana. Además de las asesorías de apoyo RTI, el AASSD proporcionó los fondos para que cuatro escuelas ofrecieran ELA en el tercer trimestre.

Apoyos con Orientadores

En el CE2019-20, el AASSD proporcionó más de 23 oportunidades para los estudiantes afroamericanos, incluyendo estudiantes afroamericanos EL, para participar en orientaciones y experiencias relacionadas a la orientación más allá de lo que las escuelas ofrecen tradicionalmente. Para proporcionar este apoyo, el AASSD trabajó con los maestros afroamericanos y con el personal de apoyo, los grupos de la comunidad, el State of Black Arizona, Asuntos Estudiantiles Afroamericanos de la UA, y UA MathCats para proporcionar apoyo de orientadores durante el día, después del horario escolar, o los fines de semana. Más de 80 estudiantes universitarios, estudiantes titulados, personal de AASSD, y miembros de la comunidad sirvieron como orientadores a aproximadamente 1,000 estudiantes

para: apoyar las experiencias académicas, culturales y sociales para los estudiantes; sirvieron como conductos para conectar a los estudiantes familias y escuelas con los recursos de la comunidad; aumentar el número de modelos positivos a seguir con los que los estudiantes se pudieran conectar; y aprender sobre profesiones, destrezas de liderazgo, y preparación universitaria como orientadores (**Anexo V – 59, MentorCollab1920**). Los especialistas También conectaron a los estudiantes y las familias con programas de asesorías basadas en la comunidad disponibles dentro de los planteles tales como los que se ofrecen por medio de los Centro de aprendizaje Siglo 21 y la Biblioteca Pública del Condado Pima.

Además de los tipos de orientación tradicionales para conectar con los estudiantes con sus modelos a seguir los especialistas del programa AASSD y los entrenadores para el éxito estudiantil tuvieron siete eventos “Multitud en la escuela” en el otoño de 2019. El propósito de cada evento fue presentar a los estudiantes afroamericanos con el personal nuevo del departamento. Los eventos se celebraron en cuatro escuelas secundarias, dos intermedias y una K-8, conectando a más de 200 estudiantes con el personal del departamento.

Equidad estudiantil y Formulario de Servicio para Solicitar una Intervención

Además de varias abogacías y apoyos proporcionados por AASSD en planteles designados, el departamento continuó el del formulario de Servicio para Solicitar Intervención de la Equidad Estudiantil como una manera de apoyar a las escuelas que no tenían un especialista AASSD asignado y que necesitaban apoyo adicional más allá de lo que el plantel les podía ofrecer (**Anexo V – 65, ORSF1920**). En el CE2019-20, el AASSD respondió a 32 solicitudes de 23 escuelas (tres escuelas primarias, 18 intermedias y K-8 y dos escuelas secundarias) para servicios por medio del formulario de solicitud en línea. En el CE2020-21, el AASSD hará la transición al programa Awareity para las solicitudes de apoyo internas (basadas en el plantel). El programa Awareity también está diseñado para que los padres soliciten ayuda/apoyo del AASSD usando el sitio de internet del Distrito.

Experiencias de Enriquecimiento y de Verano

En el CE2019-20, el AASSD implementó múltiples oportunidades de enriquecimiento para los estudiantes K-12. El departamento colaboró con otros departamentos y organizaciones para diseñar estas oportunidades de enriquecimiento para motivar a los estudiantes y ayudarles a entender su cultura.

Los eventos incluyeron American Youth Heritage, la Cumbre STEM de la escuela intermedia, y visitas a las escuelas AVID y CTE (**Anexo V – 55, AAYHD1920, Anexo V – 58, STEM1920, y Anexo V –66, STEMSummer1920**). Para proporcionar enriquecimiento de verano STEM, el AASSD trabajó con hasta 450 estudiantes por medio de un formato virtual y proporcionó suministros STEM a los estudiantes que se inscribieron para recibir los suplementos por correo.

Desarrollo Profesional

El director AASSD y el coordinador del programa facilitaron para el personal AASSD para mejorar el nivel de apoyo que el departamento ofreció a los estudiantes y familias. Debido a que muchos miembros del personal eran nuevos, algunas capacitaciones se enfocaron en aprender acerca de los departamentos del Distrito. Las capacitaciones cubrieron las practicas culturalmente sensibles, la difusión a las familias y la comunidad, AVID, y el sistema de contabilidad del Distrito basado en evidencias (EBAS), incluyendo Synergy, Clarity, y School City. El personal también participó en la capacitación virtual de dos días para las Prácticas Restaurativas desarrolladas por el Instituto Internacional para las Prácticas Restaurativas en enero 2020, con capacitación de seguimiento en las Prácticas Restaurativas y trauma en mayo 2020.

Reorganización AASSD

En el CE2019-20, el AASSD comenzó implementando el plan reestructurado aprobado. El AASSD contrató a 12 personas del personal para puestos recién creados. Las llamadas nuevas estructuradas para mayor abogacía e integración entre departamentos y colaboración entre todos los departamentos del Distrito para optimizar los servicios y proporcionar más apoyo por medio de la capacidad de edificar.

2. Intervenciones Académicas de Objetivo y Apoyos para los Estudiantes Hispanos

a. Colaboración MASSD con los Colegios y Universidades Locales

Durante el CE2019-20, el MASSD expandió más su colaboración con los colegios y universidades locales. Las actividades continuaron proporcionando apoyo de aprendizaje y orientación a los estudiantes hispanos por medio de la

orientación, las sociedades y otros enfoques para edificar las oportunidades después de la secundaria.

Sociedades con los Colegios y las Universidades

Durante el CE2019-20, el MASSD continuó y expandió su colaboración con las universidades y colegios dentro del estado (University of Arizona, Arizona State University, Northern Arizona University, Pima Community College, y Grand Canyon University) para apoyar las oportunidades para la educación superior, orientación, y la preparación para la universidad/colegio y las profesiones para los estudiantes hispanos del Distrito (**Anexo V – 67, MASSD College Mentoring Collaborations SY2019-20**).

- Universidad de Arizona: El MASSD se asoció con la Facultad de Leyes de la UA para juntos ofrecer una sesión informativa virtual de la Escuela de Leyes, invitando a los estudiantes hispanos de la escuela secundaria interesados en la carrera de leyes para que participaran con los profesores y el personal de admisiones. Además, el programa EachONE TeachONE Grow Your Own, una colaboración iniciada por el MASSD junto con Educación de Profesiones y Técnica (CTE) y la Facultad de Educación de la UA, reclutaron a seis estudiantes de la escuela secundaria para prepararse como maestros. El Día Universitario para Hispanos de la UA le permitió a MASSD asociarse con el Departamento de Estudios Mexicanos Americanos, el Centro de Estudiantes Adalberto & Ana Guerrero, la Oficina de Difusión Temprana Académica, y la Oficina de Admisiones para juntos ofrecer la Conferencia de Liderazgo Adelante para Padres y Jóvenes.
 - Las sociedades continuas incluyeron: el Instituto para Niños, Jóvenes y Familias Frances McClelland; UA WordCats/MathCats; y Project SOAR para orientaciones.
 - Otros departamentos de la UA que colaboraron con el MASSD incluyeron el Centro de Recursos para Estudiantes Inmigrantes, Confluence Center for Creative Inquiry, Women and Gender Resource Center, Gamma Alpha Omega Sorority, College of Education, STEM RISE Arizona, Athletics Department, Office of the Assistant Vice Provost of HSI (una Institución que sirve a los hispanos) la Facultad de Iniciativas y Honores.

- Además, el MASSD colaboró con el personal en las escuelas secundarias Sahuaro y Cholla para proporcionar un recorrido de la UA a 82 estudiantes. El MASSD recluta a estudiantes de la UA por medio de la Facultad de Educación y del Centro Estudiantil Adalberto & Ana Guerrero para los puestos de orientadores universitarios. El MASSD sirve en el Consejo Asesor de los Estudios Mexicano Americanos y en el Consejo Comunitario Hispano de la UA. Para preparar y reclutar a educadores culturalmente sensibles, el MASSD colaboró con el Departamento de estudios Mexicano Americanos y con la Facultad de Educación en apoyar las propuestas para los programas de certificación.
- La Universidad Estatal de Arizona (ASU) y la Universidad del Norte de Arizona (NAU): el personal de MASSD reclutó y transportó a 40 estudiantes y padres el Campamento Hispano para Becas a Hispanos de la ASU. El departamento facilitó recorridos del plantel para estudiantes de onceavo y doceavo grado de la escuela secundaria en todo el distrito. Treinta y nueve estudiantes de siete escuelas secundarias asistieron al recorrido de ASU patrocinados por MASSD; 47 estudiantes de seis escuelas secundarias asistieron al recorrido de NAU. El MASSD continuó su colaboración con la Biblioteca Colección/Investigación Chicano de la ASU.
- Colegio Comunitario Pima (PCC): En el semestre de primavera, el MASSD sirvió en la planeación de la Cumbre para Estudios Étnicos, de Género y Transborder (EGTS) para traer la conferencia a los estudiantes en todo el distrito. Este fue un esfuerzo por primera vez de unir a los estudiantes con PCC por medio de la 5ta Cumbre EGTS Anual. El MASSD continuó la sociedad con varias oficinas de PCC, incluyendo Admisiones y Reclutamiento; Estudios Étnicos, de Género y Transborder, En Camino Hacia Adelante y Búsqueda de Talento, y Educación Básica para Adultos para Colegios y Profesiones. Los planteles PCC West y Desert Vista continuaron ofreciendo los eventos MASSD.
- Universidad Gran Canyon (GCU): El MASSD reclutó y registró a 38 estudiantes de nueve escuelas secundarias para dar el recorrido de GCU, pero el evento fue cancelado debido a las restricciones de COVID-19.

Colaboración con la Comunidad

Durante el CE2019-20, el MASSD mejoró aún más las sociedades con la comunidad para servir de mejor manera las necesidades de los estudiantes y de las familias hispanas del Distrito. El MASSD colaboró con Amistades Inc. Para empoderar a las jóvenes que buscan papeles de liderazgo y educación superior por medio del programa Mujeres Entre piloteado por la Escuela Secundaria Catalina. Por medio de una sociedad con VisionQuest, el MASSD presentó un grupo de apoyo para los estudiantes migrantes para orientar a los estudiantes de la escuela secundaria en las transiciones de estatus y para navegar el sistema educativo. El personal MASSD sirvió en el Comité de Educadores A-Z para Becas para apoyar a los estudiantes indocumentados y Acción Deferida para los Niños Recién Llegados (DACA) en lograr las oportunidades para educación superior. El MASSD también representó al Distrito en el Metropolitan Education Commission's Regional College Access Center Networking Group y en el Arizona Department of Education's Latinx y en consejos asesores para las prácticas culturalmente inclusivas.

En sociedad con Pima County Community Prevention Coalition, el Distrito ofreció una capacitación comunitaria sobre el uso y la prevención de sustancias en respuesta a los datos de disciplina y la retroalimentación de los padres. Los trabajadores sociales y consejeros del Distrito participaron junto con los profesionales en el ámbito de la comunidad. El personal MASSD sirvieron en subcomités para la coalición en varios papeles, incluyendo como encargados y presentadores. Por medio de esta sociedad, las capacitaciones se ofrecieron al personal y a los padres. El MASSD continuó apoyando a Chicanos Por La Causa para ofrecer el programa de Bienestar Nahui Ollin, en la Escuela Secundaria Tucson Magnet e hizo presentaciones a los jóvenes en las conferencias para empoderar. El Consejo Asesor para la Comunidad Mexicana Americana se expandió en el CE2019-20 para asegurar la retroalimentación integral sobre servicios, recursos y programas para el liderazgo MASSD y del Distrito.

En colaboración con la Asociación para Administradores y Superintendentes Latinos de Arizona (AZALAS), el Distrito sirvió en reclutar a un equipo de educadores hispanos para capacitación en liderazgo. El MASSD también reclutó a personal del Distrito y a estudiantes de la Escuela Pueblo para presentar en la conferencia anual AZALAS. Además, el personal de MASSD:

- Apoyó la conferencia anual de la Asociación Nacional para la Educación Multicultural como parte del comité de planeación.;
- Participaron como panelistas y presentaron acerca de las estrategias de apoyo culturalmente sensibles;
- Sirvieron en el Consejo Asesor de Tucson para el Fondo de Becas para Hispanos;
- Continuaron la colaboración con Southern Arizona's League of United Latin American Citizens (LULAC) Youth Leadership Conference Planning Committee, aunque la conferencia anual fue cancelada debido a las restricciones del COVID-19; miembros de la comunidad de varias organizaciones (p.ej. LULAC, la Coalición de AZ César Chávez y Amistades, Inc.) tomaron el llamado para participar y conectar con los estudiantes como oradores invitados durante las presentaciones del Mes de la Cultura en todo el Distrito; y
- Continuaron sirviendo en la Coalición Arizona César E. Chávez Holiday para organizar las presentaciones del Mes de Liderazgo de Jóvenes César E. Chávez.

Otras sociedades incluyeron la Oficinas City of Tucson's Ward 1 & Ward 5, Third Congressional District office, Nonviolence Legacy Project, Pima County Health Department, Tucson Hispanic Chamber of Commerce, Expect More Arizona, International Rescue Committee, Girl Scouts of Southern Arizona, National Park Service, Child y Family Resources, Inc., Borderlands Theater, Mi Familia Vota, UnidosUS, Calpolli Teoxicalli, Goodwill Industries, Southern Arizona AIDS Foundation, When We All Vote, Fondo Educativo NALEO (Asociación Nacional de Funcionarios Latinos Electos), UnidosUS, y All In Education.

Colaboración del Distrito

Durante el CE2019-20, el MASSD continuó aumentando su nivel de apoyo y colaboración con los recursos del Distrito. El segundo año de implementación del Plan de Reorganización MASSD fomentó un enfoque integrado para la colaboración dentro del distrito para tener como objetivo específico y servir a los estudiantes y familias hispanas.

En el CE019-20, el MASSD fue parte del Comité Equity, Fairness, & Interconnectedness (EFI) Committee, designado para institucionalizar las practicas sustentables, equitativas dentro de los departamentos del Distrito. Varios departamentos, incluyendo el MASSD, se unieron en el desarrollo de metas del comité y en los apoyos entre departamentos.

El impulso de la reorganización también inició una sociedad nueva entre el MASSD y CTE para trabajar juntos con la Facultad de Educación de UA para traer el programa para maestros Grow Your Own a los estudiantes hispanos de la escuela secundaria interesados en estudiar una carrera en educación. Seis estudiantes de onceavo y doceavo grado fueron reclutados por el personal MASSD de las Escuelas Secundarias Pueblo y Cholla para participar en la primera cohorte del programa EachONE TeachONE. Las reuniones de las clases se realizaron en el plantel de UA y en el plantel de la Escuela Pueblo, con instrucción de personal MASSD calificado que desarrolló la clase para la preparación de maestros junto con los profesores de la Facultas de Educación. Los estudiantes tuvieron la oportunidad de facilitar lecciones en salones de clases de objetivo en la Escuela Primaria Manzo, con un alto nivel de participación. Los esfuerzos de reclutamiento continuarán creando una cohorte de 15 estudiantes en el CE2020-21.

Más colaboraciones incluyeron una presentación conjunta (por MASSD, CRPI, y miembros de la mesa directiva escolar) en la conferencia anual de la Asociación Arizona School Board Association en el tema del programa anterior del Distrito Estudios Mexicano Americanos y su evolución en el Distrito. Además, con un fuerte apoyo de orientadores universitarios CRPI, MASSD que fueron asignados para designar los salones de clases CRC durante la semana para proporcionar presentaciones, apoyar la participación en las clases, y facilitar las excursiones.

El MASSD continuó los esfuerzos con el personal FACE y con los enlaces de la comunidad del plantel para ofrecer, remover y reclutar a los padres para programas alineados con iniciativas especificas MASSD, incluyendo aquellas ofrecidas en los centros FRC tales como las Noches de Acceso a la Universidades, las Noches FAFSA, la Academia del Sábado por la Noche, las reuniones del Consejo Asesor de Padres Mexicano Americanos, la Serie Tell Me More, y los talleres Padres Comprometidos.

El MASSD expandió el enfoque basado en las habilidades por medio de la edificación de relaciones como enlaces para los administradores de plantel, consejeros y coordinadores para la preparación para universidades/colegios, y

personal universitario. El departamento MASSD apoyó a CTE y a los planteles en ofrecer ferias de profesiones para los estudiantes y los padres junto con los recursos de la comunidad.

Respondiendo a la retroalimentación de los padres, el MASSD proporcionó su pericia y orientación sobre el Currículo de Vida Familiar Revisado (FLC) como miembro de un comité conjunto dirigido por el superintendente auxiliar de currículo e instrucción con C&I, Orientación y Consejería, maestros, enfermeras escolares, y participantes del Departamento de Salud del Condado Pima. El MASSD también avanzó su colaboración con otros departamentos del Distrito, incluyendo los departamentos de Orientación y Currículo Multicultural, Prevención a la Deserción Escolar, y Matemáticas, así como las oficinas regionales del Distrito.

b. Eventos Informativos Trimestrales de MASSD

En el CE2019-20, el MASSD continuó la colaboración con celebrar los eventos informativos para promover la participación de los padres y la comunidad. Con colaboradores de la comunidad y sociedades dentro del Distrito, el personal de MASSD planeó e implementó actividades trimestrales basadas en el plantel o en todo el distrito para los padres para conectar a las familias a los recursos del Distrito y de la comunidad.

Sesiones Informativas Trimestrales para los Padres Basadas en los Planteles

En el CE2019-20, el MASSD expandió los esfuerzos de participación de los padres con los socios de plantel para extender el rango de colaboración. Basado en la demanda, el Distrito continuó los talleres Padres Comprometidos facilitados por el departamento MASSD por medio de sociedades en planteles escolares específicos y en los Centros de Recursos Familiares del Distrito.

Los especialistas del programa MASSD colaboraron con 23 planteles en 41 eventos para los padres durante el ciclo escolar. Las colaboraciones incluyeron noches de recepciones de bienvenida, cafecitos con los padres, encuentros con los padres, noches familiares de currículo, noches universitarias, ferias culturales, talleres FAFSA/becas, y celebraciones con la comunidad. Los especialistas y los orientadores universitarios proporcionaron información en inglés y en español sobre los servicios de departamento MASSD, los recursos del Distrito, organizaciones de la comunidad, y de colegios/universidades.

Sesiones Informativas para los Padres Trimestrales en Todo el Distrito

En el CE2019-20, durante el segundo año de la implementación de la reorganización del MASSD, el departamento continuó el desarrollo de sus iniciativas nuevas para servir las necesidades variadas de los estudiantes hispanos en todo el distrito. En respuesta a la retroalimentación de los padres, el departamento MASSD tuvo Foros del Superintendente trimestrales por medio del Consejo Asesor de Padres Mexicano Americanos del Distrito, con invitaciones distribuidas en todo el distrito a las familias K-12. El Consejo Asesor de Padres Mexicano Americanos del Distrito se reunió nueve veces durante el curso del ciclo escolar en el Centro de Recursos Familiares Wakefield y por medio de una plataforma para reuniones virtuales. Las iniciativas adicionales incluyeron la expansión adicional de talleres para los Padres Academia Universitaria y grupos de apoyo virtuales para los padres. Como respuesta a la retroalimentación de las encuestas, los talleres para los Padres Academia Universitaria fueron ofrecidos tanto en el primer como en el segundo semestre para promover los programas del Distrito mejorando la preparación para universidades/colegios y profesiones para las familias K-8. El personal del departamento MASSD adaptó las restricciones del COVID-19 facilitando grupos de apoyo virtuales diseñados para proporcionar los recursos del Distrito y de la comunidad para el aprendizaje en casa. Todos los eventos iniciados por MASSD fueron realizados en inglés y en español.

Más de 2,300 padres participaron en eventos informativos en todo el distrito para los padres coordinados por el MASSD. Los eventos variaron en contenido para resaltar los recursos del Distrito y de la comunidad incluyendo la Conferencia Adelante Parent & Youth Leadership, College Academy for Parents, Una Noche para Nuestros Estudiantes: Superintendent's Community Forum on Latinx Student Achievement & Desegregation Updates, y las reuniones del Consejo Asesor de Padres Mexicano Americanos. Durante más de 50 eventos, el Distrito distribuyó información sobre una variedad de temas y servicios, incluyendo ParentVUE, los programas MASSD, y la preparación universitaria/colegio y profesiones, programas GATE, oportunidades de lenguaje dual, varios departamentos del Distrito (Magnet, FACE, y ALE), y organizaciones de la comunidad.

En el CE2019-20, el MASSD ofreció talleres para Acceso a la Universidad/colegio en inglés y en español para apoyar a los padres en el camino de sus estudiantes hacia la educación superior. El Programa Latinx de Reconocimiento

a los Estudiantes, un evento esencial para el Distrito que el departamento MASSD ofrece anualmente, fue cancelado en respuesta al COVID-19. A los estudiantes que obtuvieron reconocimiento se les envió su certificado directamente a su domicilio (**Anexo V – 68, MASSD 2019-2020 Parent Quarterly Sessions**).

c. Intervenciones y Apoyos a los Estudiantes MASSD

Durante el CE2019-20, el Distrito extendió un enfoque basado en talentos para apoyar el modelo de los servicios a los estudiantes del departamento como fue reorganizado en el CE2018-19. Entrando a la fase de énfasis hacia los servicios estudiantiles indirectos, la reorganización de MASSD permitió un enfoque integral integrado para servir las necesidades variadas de los estudiantes y los padres hispanos en todo el distrito con los recursos asignados. Abogando por prácticas equitativas, específicamente para los padres y estudiantes hispanos, impulsa la revisión continua de la reorganización ya que el Distrito supervisa y ajusta el plan estratégico del departamento.

Las estrategias para proporcionar apoyo de objetivo a los estudiantes hispanos: evaluando la pericia del personal MASSD en la asignación de especialistas del programa y de orientadores universitarios a los planteles colaboradores con determinantes dirigidos por los datos; asesorando la transición de las plataformas para el proceso MTSS por medio de recomendaciones y colaboraciones; orientando a los estudiantes por medio del programa de preparación de maestros Grow Your Own (p.ej., EachONE TeachONE); promoviendo la masculinidad positiva con apoyos de la comunidad (p.ej., grupos escolares de niños en la escuela intermedia); expandiendo las asesorías dirigidas por el personal certificado (p.ej. la Academia de los Sábados, Academia Huitzilin, plataformas en línea); adaptando los programas de enriquecimiento de verano para participación digital; facilitando grupos de apoyo a los padres para apoyar el aprendizaje en línea; y revisando las solicitudes en línea para dar servicio a los sistemas para una mayor auto abogacía en los estudiantes y los padres. Las áreas académicas, de abogacía, asistencia, conducta y recuperación de créditos permanecen el enfoque del Distrito.

Además, el 30 de agosto, 2019, el Distrito revisó el plan operativo MASSD para alinearlo con el plan de reorganización proporcionando una explicación de la narrativa de las reglas y funciones de varios puestos clave dentro del departamento, abordando si es que cada función o servicio proporcionado es académico, de

conducta, o de difusión, e identificando si es que los papeles del departamento en esas funciones son de apoyo, suplementarias o adicionales [ver ECF 2265].

Especialistas de Programa

El cambio al enfoque en los dones para proporcionar servicios continuó expandiendo el ámbito de las iniciativas en todo el distrito con los estudiantes hispanos como objetivo. Durante el CE2019-20, el director de MASSD asignó a ocho especialistas de programa a una de las siguientes áreas de objetivo para proporcionar apoyo en todo el distrito: Estimulante y Participación Académica, Difusión y Estimulación a los Participación a los Padres, Preparación Universitaria/Colegio y para Profesiones, Apoyo Socioemocional y de Conducta, Reclutamiento y Retención ALE, Colaboración y Apoyo CRC, y Difusión a la Comunidad. Todos los especialistas de programas tienen título universitario o maestría con dominio en español/inglés. En contraste con el personal del modelo anterior para el MASSD, el MASSD ahora incluye cinco especialistas de programa que poseen una maestría en un área relevante, y varios son candidatos para doctorado. Con este nivel de pericia, el Distrito identificó a 16 escuelas para apoyo semanal en el plantel basado en los siguientes datos: demográfica estudiantil, disciplina, evaluaciones del Distrito, encuestas sobre la calidad escolar, calificación en letra por el estado, y necesidad del plantel para el área de objetivo MASSD. Los especialistas del programa establecieron horarios programados para apoyo en el plantel junto con la colaboración en todo el distrito para implementar los planes de acción trimestrales (**Anexo V – 69, MASSD Program Specialist Assignments SY2019-20**).

Documentación de Servicios

Inicialmente en el CE2019-20, los especialistas de los programas documentaron las intervenciones para los estudiantes con el programa de computación BrightBytes Clarity para comunicar el progreso con el personal. Para el segundo semestre, el Distrito hizo la transición a utilizar la plataforma de Synergy para documentar las intervenciones por medio del proceso MTSS para los datos de los estudiantes constantes. A los estudiantes que no son MTSS, los padres, el plantel y los apoyos en todo el distrito se les dio seguimiento por medio de la plataforma Microsoft Office 365 supervisado por el director MASSD, el coordinador del programa, y el personal de Evaluación y Valoración de manera constante. El

departamento MASSD colectó los datos cualitativos para proporcionar una vista integral de la eficacia de los servicios proporcionados.

Apoyo con Orientación de Objetivo

Durante el CE2019-20, el MASSD aseguró la asignación de 10 orientadores universitarios que eran en el momento estudiantes universitarios aprobados dentro del plan de reorganización del departamento en el CE2018-19. Un cambio de puesto en el título inicial, “orientadores CRC,” a “orientadores universitarios” fue determinado ser más descriptivo acerca de la intención del puesto y de mayor beneficio para el reclutamiento. La capacitación de los orientadores universitarios incluyó las estrategias de asesoría y orientación AVID para apoyar a los estudiantes en los salones de clases CRC asignados para edificar identidad académica y cultural. Para el desarrollo de identidad académica, los orientadores universitarios facilitaron presentaciones para ir a la universidad y orientaron a los estudiantes CRC uno a uno o en pequeños grupos enfocándose en las estrategias de estudio alineadas con las capacitaciones AVID bajo la dirección de un maestro de salón de clases cooperativo. Los maestros CRC iniciaron oportunidades utilizando orientadores universitarios como modelos a seguir para los estudiantes. La orientación de identidad cultural incluyó apoyo en las actividades antes y después de las actividades escolares (p.ej., MEChA, Latinx Leadership Club, positive masculinity boys’ group), coordinando recursos de la comunidad para el salón de clases (p.ej., excursiones a la UA, oradores invitados, webinars), y facilitando actividades para edificar relaciones con los estudiantes. La colaboración de MASSD con los socios de UA, incluyendo al Departamento de Estudios Mexicano Americanos y la Facultad de Educación, proporcionaron para dos pasantías además de los orientadores universitarios.

El Distrito continuó los apoyos de orientación en todo el distrito, con especialistas de programa orientando a los estudiantes de manera individual y en grupos en relación con el área de objetivo asignada. La orientación incluyó apoyos académicos, de conducta, socioemocional y cultural. Además, dos especialistas de programa designados en el área de objetivo para la Habilidad y Participación Académica apoyaron a maestros certificados y personal de plantel con recursos y estrategias culturalmente sensibles para aumentar los resultados académicos en los estudiantes. Este personal MASSD asignado, cada uno con cinco o más años de certificación y experiencia en el salón de clases, ayudaron modelando la instrucción para, facilitando el desarrollo profesional de, y orientando a los maestros novatos.

Los apoyos académicos incluyeron comunicación con los padres en español e inglés sobre el progreso de los estudiantes, orientando a los estudiantes sobre habilidades y estrategias específicas de estudio, y conectando a los estudiantes a oportunidades de asesoría ofrecidas por el plantel o por el Distrito. El especialista de programa para Difusión y Habilitación a los Padres orientó a los padres a través de talleres sobre el apoyo a los estudiantes (académicamente, socialmente y en conducta) y colaboró con los especialistas del programa de Preparación para universidades/Colegios y Profesiones para ayudar con la preparación de carreras secundarias para los estudiantes.

En el CE2019-20 el MASSD modificó un programa piloto, Youth Advocating for Better Accessibility, Solidarity, Tolerance, ¡y Allyship (! ¡YA BASTA!), utilizando un currículo de orientación culturalmente sensible diseñado específicamente para desarrollar masculinidad positiva en los niños hispanos en la escuela intermedia. El MASSD facilitó grupos utilizando este currículo en las escuelas intermedias Valencia y Vail y la escuela K-8 Safford. Otras ofertas de orientación incluyeron el Liderazgo A Voice at Booth-Fickett, liderazgo para Niñas A Voice at Girls' Leadership en la escuela Safford K-8, Habilitación Estudiantil en la Escuela Utterback, y grupos de apoyo a los Migrantes/DACA en las Escuelas Catalina y Rincon. Además, el MASSD colaboró con varias organizaciones, incluyendo Recursos para Niños y Familias, Inc., el Proyecto SOAR de la UA, Amistades, Inc., Chicanos Por La Causa, y otros para apoyar los esfuerzos de orientación (**Anexos V – 70, MASSD Mentoring Collaborations SY2019-20**).

Apoyo de Asesorías de Objetivo

En el CE2019-20, los orientadores universitarios de MASSD facilitaron orientaciones académicas dentro de las clases dirigidas por el maestro CRC del salón de clases para apoyar a los estudiantes. La colaboración apoyó la eficacia de los maestros y la participación de los estudiantes. Dentro de la reorganización MASSD, el cambio al modelo de servicio basado en talentos que exigía una concentración de orientación por el personal clasificado del departamento para edificar las fortalezas de los estudiantes. Los asesores académicos certificados MASSD y el personal certificado implementaron apoyos de asesoría como intervención y enriquecimiento eficaz en los grados 3-8 en la Academia de los Sábados. Los especialistas de programa del departamento conectaron a los estudiantes con programas de asesorías del Siglo 21 o con recursos de la comunidad para oportunidades.

El departamento MASSD continuó la Academia de los Sábados en los Centros de Recursos Familiares Catalina y Wakefield y en la Academia Huitzilil, ofreciendo asesorías en matemáticas durante el CE2019-20. La Academia Huitzilil es un programa bilingüe, que apoya culturalmente el programa de enriquecimiento académico abierto a los estudiantes en los grados 3-5. Los talleres de la academia fueron facilitados por asesores académicos, especialistas del programa, y consultores de la comunidad utilizando currículos de enriquecimiento desarrollados por maestros bilingües certificados, miembros de la comunidad mexicana indígena, y por la Dra. Angela Valenzuela de la facultad de Educación en la Universidad de Texas-Austin. Se realizó una presentación en junto con el Departamento de Estudios Mexicano Americanos sobre el *Nepohualtzintzin*, un antiguo método matemático indígena, para los estudiantes en los grados 3-5, maestros, padres y miembros de la comunidad.

Apoyos de Objetivo en Conducta

Los especialistas en conducta del MASSD y los especialistas del programa de Apoyo Socioemocional y de Conducta (SEBS) proporcionaron intervenciones de conducta del Nivel 2 y Nivel 3 para los estudiantes hispanos en todo el distrito. Se hicieron conexiones con los estudiantes de las remisiones por medio del formulario en línea para la Equidad e Intervención Estudiantil, accesible por medio del portal intranet del Distrito. El especialista en conducta contribuyó a los equipos MTSS, a las audiencias de disciplinas, los planes de conducta, y al desarrollo profesional y sirvieron en el Comité de Aprendizaje Socioemocional del Distrito.

Además, el especialista en conducta proporcionó retroalimentación culturalmente sensible en el desarrollo de los Planes de Educación Individuales, los planes 504 y los planes de conducta. El especialista también ofreció abogacía y pericia en los procedimientos de disciplina para los padres y los estudiantes del Distrito.

Revisión Trimestral de Disciplina

En el CE2019-20, el departamento MASSD continuó supervisando y respondió a los datos de disciplina trimestrales presentados al Comité de Revisión de Disciplina del Distrito por el Departamento de Relaciones Estudiantiles. Además, el personal MASSD continuó supervisando el Tablero de Datos de Disciplina para tendencias relacionadas con el impacto de la disciplina. El Distrito capacitó al personal MASSD sobre las Prácticas Restaurativas para promover el desarrollo de los enfoques

basados en los talentos para la conducta de los estudiantes. El especialista del programa SEBS de MASSD, el coordinador del programa, y el director continuaron abogando por los estudiantes y los padres en inglés y en español en las audiencias a largo plazo como fue solicitado por los padres o por la administración del plantel, o después de la revisión de los Registros de las Suspensiones de los martes y Viernes proporcionados por el enlace de cumplimiento de equidad estudiantil.

Programa de Verano y de Enriquecimiento de Verano

El MASSD apoyó las oportunidades de enriquecimiento y de recuperación de créditos en el CE2019-20 en respuesta a las preocupaciones de salud acerca del COVID-19. Un Campamento de Invención virtual que permitió la participación de hasta 50 estudiantes en los grados 2-5 en enriquecimiento STEM en casa, utilizando plataformas en línea para participar con el personal de MASSD. Utilizando el currículo de AZ LiFT Technolochicas para las niñas de la escuela intermedia puesto a prueba en junio de 2018, el especialista del programa de Habilidad y Participación Académica (AEE) dirigió el reclutamiento de hasta 25 latinas para un campamento de codificación durante un mes. En colaboración con el departamento ALE, el director MASSD y el especialista para la retención y el reclutamiento ALE promovieron los Campamentos Intensivos AP a los estudiantes.

Sistema de Apoyos de Niveles Múltiples

En el CE2019-20, los especialistas del programa MASSD apoyaron a los equipos MTSS del plantel proporcionando consejos y recursos al personal del plantel sobre la implementación de las estrategias culturalmente sensibles para los estudiantes con necesidad de servicios de intervención. El especialista de conducta y los especialistas de los programas AEE y SEBS proporcionaron apoyos a los estudiantes por medio de intervenciones. Este personal también asistió con la recolección de datos y la comunicación con los padres y supervisó el progreso de los estudiantes en los planteles asignados.

Formulario para Solicitar Servicios de Intervención y Equidad Estudiantil

Utilizando el formulario para Solicitar Intervención y Equidad Estudiantil, el Distrito mantuvo el protocolo para iniciar servicios MASSD para las escuelas no asignadas el apoyo semanal de un especialista de programas. (**Anexo V – 71, MASSD Student Equity Request for Services Form SY2019-20**). El MASSD

recibió y respondió a 26 solicitudes para servicios de 17 planteles durante el CE2019-20.

Desarrollo Profesional

El director MASSD y el coordinador facilitaron las capacitaciones para el personal MASSD en el CE2019-20 para mejorar el nivel de apoyo que el departamento ofreció a los estudiantes y a las familias. Los materiales y las discusiones se centraron en el aprendizaje de los estudiantes en la comunidad de aprendizaje profesional del departamento. Las capacitaciones cubrieron un rango de temas, incluyendo talleres para prevención del uso de sustancias para los padres y estudiantes, FAFSA, LGBTQ+ 101, apoyos DACA, recursos para becas, talleres para los Padres Academia Universitaria, orientación, documentación Clarity, justicia restaurativa, practicas culturalmente sensibles, difusión a las familias y a la comunidad, e informes obligatorios.

H. Equipo de Trabajo para Logros Académicos de Afroamericanos

En el CE2019-20, el Distrito continuó abordando las 16 recomendaciones del Equipo de Trabajo para Logros Académicos de Afroamericanos de 2014 (AAAATF) y de recomendaciones relacionados recibidas durante los últimos años.²⁵

Esas recomendaciones están organizadas en cuatro categorías: fortalecer las prácticas personales (mejorando las estrategias basadas en el plantel y la eficacia de los maestros), prácticas de contratación y retención (mejorando la diversidad y la capacidad del personal), supervisando los datos de los estudiantes (implementación de EBAS), y proporcionando oportunidades de enriquecimiento para los estudiantes (enriquecimiento Summer Bridge y STEM).

²⁵ In SY2013-14, the AAAATF made 16 recommendations for supporting the academic growth of African American students. Two years later, in SY2015-16, the District commissioned other reports containing related recommendations, which the District reviewed, analyzed, and incorporated into its strategies, including the June 2016 Payton (Dr. Joseph Payton) and Fredericks (Dr. Dale Fredericks) reports. In spring 2018, as part of its ongoing evaluation and adjustment of strategies designed to improve African American academic achievement, the District began a collaboration with Trayben and Associates and Dr. Gwendolyn Benson from Georgia State University. The goal of this collaboration was to review and analyze the effectiveness of District practices and to offer recommendations on various areas affecting African American students, including academic achievement and the reorganization of the African American Student Services Department.

1. Fortaleciendo las Prácticas de Personal

Las recomendaciones para tener como objetivo las prácticas del personal incluyen:

- Identificar y Replicar los Factores Exitosos Basados en las Escuelas Nacionales
- Identificar y Replicar las Prácticas Exitosas de los Maestros
- Mejorar la Evaluación a los Maestros
- Supervisar e Implementar EEI y la Pedagogía Culturalmente Sensible (p.ej., las Prácticas de Enseñanza Culturalmente Sensibles)
- Desarrollar Desarrollo Profesional Enfocado
- Establecer y Comunicar Altas Expectativas

Durante el CE2019-20, el Distrito continuó implementado varias prácticas de instrucción exitosas, incluyendo comunidades de aprendizaje profesionales, prácticas culturalmente sensibles, y prácticas de enseñanza culturalmente sensibles. Además, el Distrito continuó utilizando el modelo MTSS para apoyar los resultados académicos positivos de los estudiantes y uso las Intervenciones y los Apoyos Positivos de Conducta (PBIS) y las Practicas Restaurativas para abordar la conducta de los estudiantes.

a. Comunidades de Aprendizaje Profesional

El Distrito continuó proporcionando oportunidades de aprendizaje profesional y apoyo PLC por medio de días de siete períodos y por medio de sesiones de aprendizaje profesional los miércoles.

- Pedagogía Culturalmente Sensible: Como se mencionó anteriormente en la Sección V.E, el Distrito continuó proporcionando clases culturalmente relevantes y capacitación sobre CRP. Los maestros CRC recibieron capacitación específica sobre CRP y apoyo continuo de un de un profesor maestro, incluyendo observaciones del salón de clases, retroalimentación continua, y oportunidades de aprendizaje extendidas. En el CE2019-20, los líderes escolares y los maestros también participaron en cuatro sesiones de

desarrollo profesional adicionales sobre prácticas pedagógicas culturalmente relevantes.

- Sistema de Apoyos de Niveles Múltiples: Todas las escuelas usan MTSS y desarrollan planes de apoyo para los estudiantes de alto riesgo. Estos equipos se reunieron por lo menos bimensualmente en el CE2019-20, con algunas escuelas reuniéndose cada dos semanas.

b. Intervenciones y Apoyos para Conducta Positiva

En el CE2019-20, el Distrito continuó implementando las Prácticas Restaurativas y PBIS para abordar la conducta y los asuntos de disciplina y para mejorar el entorno y la cultura escolar. El Departamento de Relaciones Estudiantiles trabajó con los planteles para implementar PBIS y las Prácticas Restaurativas y supervisar la disciplina escolar.

- Evaluación a los Maestros y Programas de Apoyo: En el CE2019-20, el Distrito continuó evaluando a los administradores y a los maestros es su habilidad para implementar estrategias culturalmente sensibles en sus escuelas y salones de clases utilizando el Marco de Trabajo para la Enseñanza, la cual incluye un enfoque requerido sobre las estrategias y el aprendizaje culturalmente sensibles. *Ver la Sección IV.*
- Desarrollo Profesional y Expectativas del Distrito: El Distrito proporcionó expectativas claras a los administradores para abordar y apoyar el aumento en los logros estudiantiles y disminuir los incidentes de disciplina en los estudiantes. La cultura y el entorno fueron un punto de enfoque continuo para los directores durante las oportunidades de desarrollo profesional durante el CE2019-20. Los temas incluyeron el Código de Conducta para los Estudiantes, las Prácticas Restaurativas, PBIS, los PLC, y Prácticas de Enseñanza Culturalmente Sensibles. *Ver la Sección V.E y la Sección VI.*

2. Prácticas de Contratación y Retención

Las recomendaciones que se enfocaron en las prácticas de contratación y retención son:

- Considerar la Capacidad en Contratación y Retención
- Mejorar el Programa de Desarrollo de Liderazgo en todo el Distrito

El Distrito continuó el uso de dos preguntas para ayudar a evaluar la capacidad de los candidatos para las cualificaciones mínimas y preferidas:

- ¿Ha demostrado éxito en participar a los estudiantes afroamericanos e hispanos?
- ¿Ha demostrado éxito participando una población estudiantil diversa?

Además de las actividades de reclutamiento generalizadas, el Distrito continuó esfuerzos de difusión específicos para atraer a personal afroamericano en el CE2019-20 (*ver la Sección IV*). El Distrito anunció las publicaciones de vacantes en una variedad de publicaciones y sitios de internet que tienen como objetivo a los educadores Afroamericanos, incluyendo Black Collegian y HBCUcareers.com, y personal del Distrito programó varias ferias universitarias HBCU antes del COVID-19.

El Distrito también continuó el desarrollo de los líderes administrativos por medio la Academia Preparatoria de Liderazgo (LPA) y la cohorte maestra en Liderazgo Educativo por medio de la Facultad de Educación UA (*ver la Sección IV.A.10*). La LPA está diseñado para cultivar las destrezas de liderazgo del personal certificado que están interesados en buscar puestos administrativos en el Distrito.

3. Supervisando los Datos de los Estudiantes

Las recomendaciones dirigidas a la supervisión de los datos estudiantiles incluyen:

- Supervisar las Acciones de Colocación ALE
- Supervisar las Recomendaciones para la Colocación CTE
- Supervisar las Recomendaciones para Colocación en los Programas de Remediación y/o Educación Excepcional
- Evaluar los Programas de Apoyo
- Supervisar las Acciones Disciplinarias

El Distrito continuó supervisando los datos y proporcionando recomendaciones en las siguientes áreas: colocación ALE, programas de educación excepcional, programas de apoyo a los estudiantes, y acciones disciplinarias (*ver las Secciones V.A, V.C, V.F, and VI.D*).

El Distrito continuó proporcionando una infinidad de ALE para todos los estudiantes, incluyendo los servicios GATE, clases Avanzadas y con Honores en la escuela intermedia, clases en la escuela intermedia para crédito en la escuela secundaria, clases AP, clases de crédito dual, un programa de lenguaje dual, el programa de Bachillerato Internacional en la Escuela Secundaria Cholla, y la Escuela Secundaria University. Para un informe detallado sobre las ALE, *ver la Sección V.A.* El Distrito continuó supervisando el número de estudiantes afroamericanos inscritos en las clases ALE.

Además, el Distrito continuó supervisando en número de estudiantes afroamericanos inscritos en las clases CTE y en las clases de crédito dual.

Durante el CE2019-20, el Departamento de Educación Excepcional y el coordinador de MTSS continuaron trabajando juntos para asegurar que los estudiantes afroamericanos estuvieran adecuadamente apoyados en su educación general en sus salones de clases y que solo los estudiantes con discapacidades reales sean remitidos para evaluación para educación especial.

Trabajar dentro del proceso MTSS asegura que las remisiones y las evaluaciones subsecuentes, si son necesarias para los servicios de educación especial, ocurran solamente cuando otras intervenciones han sido exitosas. El Departamento de Educación Excepcional supervisó la colocación de los estudiantes afroamericanos durante el año. Para más información sobre la Educación Excepcional, *ver la Sección V.C.*

Para abordar la disciplina en las escuelas, el Distrito continuó utilizando tres juegos de equipos en el CE2019-20—los equipos MTSS, los equipos de disciplina de plantel, y los equipos PBIS—para realizar revisiones mensuales de datos de disciplina y reuniones mensuales. Los propósitos de estos esfuerzos son para mejorar la cultura y el entorno escolar, mantener a los estudiantes en entornos de salón de clases los más seguidos posible, y reducir las disparidades en la disciplina por raza/etnicidad por medio del uso continuo de las Prácticas Restaurativas y PBIS. Se proporciona una discusión más completa en la Sección VI. Para apoyar este trabajo, el director de Relaciones Estudiantiles y el personal supervisaron y abordaron activamente las disparidades de disciplina.

El Distrito También participó en varios esfuerzos para utilizar alternativas a la suspensión, incluyendo contratos de aplazamiento, Intervención dentro de la

escuela, y el Programa de Educación Alternativa del Distrito, como se discutió en la Sección VI.

4. Proporcionando a los Estudiantes con Apoyos y Oportunidades

Las recomendaciones adicionales fueron dirigidas al apoyo y servicios directos a los estudiantes:

- Asegurar Fondos Adecuados para los Servicios a los Estudiantes Afroamericanos
- Mejorar el Programa de Participación a los Padres
- Desarrollar e Implementar las Oportunidades de Aprendizaje Extendidas

a. Fondos

El Distrito continuó financiando al Departamento de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos. En el CE2019-20, el Distrito financió a 18 empleados AASSD, incluyendo al director, al coordinador de programa, una secretaria administrativa, dos especialistas de conducta, cinco entrenadores para el éxito de los estudiantes, cuatro especialistas de programa, y cuatro especialistas de respuesta a la intervención.

El Distrito también proporcionó apoyo financiaron para los programas de verano y excursiones educativos (*ver la Sección V.F.1*).

En el verano 2020, el Distrito continuó trabajando con Trayben and Associates para hacer recomendaciones acerca de la implementación del plan 2019-20 de reorganización de los servicios a los estudiantes afroamericanos [ECF 2265-1].

b. Programa de Participación a los Padres/ Participación a los Padres y Familias

El Distrito está comprometido a trabajar con los padres y familias del Distrito para promover los logros académicos de los estudiantes, y ha implementado varias estrategias para apoyar esta meta. Para una discusión detallada, *ver las Secciones V.F y VII*.

c. Oportunidades de Aprendizaje Extendidas

El Distrito proporcionó múltiples oportunidades de aprendizaje extendidas para los estudiantes afroamericanos durante el ciclo escolar y el verano. Para más información sobre los programas escolares y de verano, *ver las Secciones V.A, V.D.3, y V.F.1.*

Para proporcionar a los estudiantes afroamericanos con la oportunidad de participar en oportunidades de aprendizaje extensas, el Distrito apoyó varias iniciativas, incluyendo la Academia Freshman (novenio grado), Campamento Intensivo AP Summer Blast de la Escuela Secundaria University. Además de las iniciativas dirigidas por el Distrito, el AASSD proporcionó oportunidades de enriquecimiento de verano y de aprendizaje extendido a los estudiantes. *Ver las Secciones V.A y V.F.1.*

I. Remisiones Evaluaciones, y Colocaciones

El LAD revisa anualmente las políticas de remisiones, evaluaciones y colocación del Distrito, y los datos desglosados relevantes de inscripción para los EL. Esto les permitió al LAD tomar acción adecuada dirigida a reducir las asignaciones de salones de clases o las colocaciones de los estudiantes para mejorar la integración del Distrito.

1. Integrando a los EL Fuera del Bloque de Cuatro Horas

En el CE2019-20, el LAD implementó el modelo estatal OELAS SEI, el cual vino como resultado de la SB 1014. A las escuelas se les permitió la transición del modelo de cuatro horas SEI a un modelo de dos horas SEI. El modelo pide dos horas de inmersión de objetivo en inglés estructurada y dos horas estructuradas integradas del desarrollo del idioma inglés. Durante el bloque del desarrollo del idioma inglés, los estudiantes EL trabajaron junto con sus compañeros de clases regulares. El Distrito proporcionó a los maestros y administradores con desarrollo profesional para implementar el modelo nuevo.

2. Apoyo Administrativo

El LAD continuó proporcionando apoyo en las áreas de las configuraciones del salón de clases y de las designaciones del plantel para identificar el programa más eficiente para cada escuela primaria. Cada una de las escuelas primarias K-5

del Distrito tuvieron por lo menos una configuración finalizada para el CE 2020-21 (**Anexo V - 72, Configuration Form**).

Basado en los números EL en un espacio de tres niveles de grado, varios planteles tuvieron la oportunidad de asignar a los EL a salones de clases por medio de Planes Individuales para el Aprendizaje de Idioma (ILLP), o en clases SEI mixtas. En los planteles escolares con cambios en las configuraciones de programa, el LAD colaboró con los administradores de plantel para aprovechar los beneficios de estas designaciones (ILLP, SEI mixtos).

3. Capacitación

El LAD presentó una capacitación para desarrollo profesional para las secretarías escolares y las encargadas de las oficinas en el CE2019-20 (**Anexo V – 73, STARS ADE Documentation Requirements Ppt**). El desarrollo profesional se enfocó en la identificación de posibles estudiantes con un idioma principal o en casa que no sea inglés (PHLOTES) y en la colocación de salón de clases adecuada. EL LAD también se reunió con directores nuevos para explicar el proceso y asegurar que los EL fueran colocados correctamente.

J. Entornos de Apoyo e Inclusivos

Durante el CE2019-20, el Distrito continuó incorporando los componentes del enfoque SAIL, el cual enfatiza el espacio y el tono de aprendizaje, junto con la pedagogía enfocada en las prácticas culturalmente sensibles en el enfoque educativo. La educación culturalmente sensible es un concepto primordial que incluyen, pero no se limita al currículo, pedagogía, y a los elementos que no son de instrucción tales como el entorno escolar.

En este enfoque de apoyo, el Distrito desarrolló un Plan integral, de múltiples años, para el Desarrollo Profesional Culturalmente Sensible para capacitar a los administradores y al personal certificado y clasificado (**Anexo V – 74, Culturally Responsive Professional Development Plan**). El plan está dirigido a afectar de manera positiva las prácticas culturalmente sensibles en todo el Distrito para crear entornos de apoyo e inclusivos en las escuelas (también *ver la Sección V.E*).

Para apoyar la implementación de CRPD en todo el Distrito, el departamento CRPI proporcionó más capacitaciones al personal de apoyo a la instrucción por medio de las capacitaciones academia CIPDA. Estos entrenadores recibieron capacitación en la implementación de las prácticas culturalmente sensibles por

medio del marco de trabajo de instrucción SPARKS. El personal CRPI desarrolló e impartió la capacitación (**Anexo V - 37, CIPDA Academy CRPI Schedule**).

Para apoyar la implementación en todo el distrito de las prácticas culturalmente sensibles en varias áreas, el Distrito mantuvo una colaboración cercana con CRPI, Currículo e Instrucción, Evaluación y Valoración, Equidad Estudiantil, liderazgo central, y otros departamentos a medida que fue necesario. Esto fue crítico en la supervisión y para abordar los asuntos relevantes a SAIL y a las prácticas culturalmente sensibles. Por medio de los esfuerzos colaborativos, el Distrito integró aún más las prácticas culturalmente sensibles y SAIL para convertirse más persuasivo en todos los aspectos de instrucción e interacciones escolares con los estudiantes y sus familias.

El Distrito estaba en proceso de desarrollar un enfoque para capacitar al personal clasificado en prácticas culturalmente sensibles en trabajos específicos, como se relacionan a los sesgos implícitos. Debido al COVID-19, el Distrito postpuso estos esfuerzos hasta nuevo aviso.

K. Informes USP

V(G)(1)(a) Un informe, desglosado por raza, etnicidad, y estatus ELL, de todos los estudiantes inscritos en los ALE, por el tipo de ALE, maestro, grado, número de estudiantes en la clase o programa, y plantel escolar;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(a) se encuentran en el **Anexo V - 2, V.G.1.a ALE 40th day Enrollment SY2019-20**.

V(G)(1)(b) La información presentada en los Anexos E, F, y G, para el ciclo escolar del Informe Anual presentado de manera que les permita a las partes y al público comparar los datos para el ciclo escolar del Informe Anual con los datos base en los Anexos y datos para cada año de actividad subsecuente dentro de la Orden;

*Ver los **Anexos V - 75, V.G.1.b (1) Anexo E - AAC SY2019-20, V - 1 V.G.1.b (2) Anexo F - GATE SY2019-20, y V - 76, V.G.1.b (3) Anexo G - UHS SY2019-20***.

V(G)(1)(c) Copias de las evaluaciones, análisis, y planes desarrollados de

conformidad con los requisitos de esta sección;

Referirse a ECF 2267-1 Prueba A – Manual de Política ALE, para ver evaluaciones adicionales y planes desarrollados para el CE2019-20.

También, *ver el Anexo V – 3, V.G.1.c ALE Supplementary Goals Summary* para ver el análisis de la regla 15% para el CE2019-20.

V(G)(1)(d) Copias de todas las políticas y procedimientos enmendados de conformidad con los requisitos de esta sección;

Ver el Anexo V – 77, V.G.1.d Policy and Procedure Amendments SY2019-20 para ver las enmiendas acerca de las Experiencias de Aprendizaje Avanzado para el CE2019-20.

V(G)(1)(e) Copias de todas las descripciones y explicaciones de trabajo de las responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección, identificados por nombre, título de trabajo, título de trabajo previo (si es adecuado), otros considerados para el puesto, y sus acreditaciones;

Ver el Anexo V – 78, V.G.1.e Explanation of Responsibilities, el cual contiene las descripciones de trabajo y un informe de todas las personas contratadas y asignadas para cumplir los requisitos de esta sección por nombre, título de trabajo, título de trabajo previo, otros considerados y sus acreditaciones para el CE2019-20.

V(G)(1)(f) Copias de los materiales de reclutamiento y mercadotecnia desarrollados de conformidad con los requisitos de esta sección en los idiomas principales de esta sección, con una lista o un cuadro de las ubicaciones en el Distrito en las que dichos materiales están disponibles;

Referirse a ECF 2267-1 Prueba A – Manual de Política ALE para ver reclutamiento adicional y materiales de mercadotecnia desarrollados para el CE2019-20.

- V(G)(1)(g) Copias de los criterios nuevos y/o enmendados para admisiones y exámenes, políticas y formularios de solicitud para admisión a la Escuela Secundaria University junto con un informe de todos los estudiantes que solicitaron admisión a la escuela Secundaria University para el ciclo escolar cubierta por el Informe Anual mostrando si es que fueron admitidos y si es que se inscribieron, desglosados por raza, etnicidad, y estatus ELL;
- Referirse a ECF 2267-1 Prueba A – Manual de Política ALE para ver las admisiones nuevas y/o enmendadas y los criterios de admisión y las políticas desarrolladas para el CE2019-20.
- También, *ver el Anexo V – 15, V.G.1.g UHS Admissions SY2019-20 Freshman Class* para ver los datos de todos los estudiantes que solicitaron admisión a la Escuela Secundaria University.
- V(G)(1)(h) Descripciones de los cambios realizados a los programas ALE de conformidad con los requisitos de esta sección, por tipo de ALE y plantel escolar, si se realizaron a nivel plantel, incluyendo, pero sin limitarse a copias de cualquier instrumento de identificación y/o exámenes y descripciones de dónde y cómo se utilizan esos instrumentos y copias de políticas y materiales de capacitación nuevos o enmendados en la identificación de las ALE, evaluación, colocación, y retención;
- Referirse a ECF 2267-1 Prueba A – Manual de la Política ALE para ver las descripciones de varios cambios realizados a los programas ALE para el CE2019-20.
- V(G)(1)(i) Copias de cualquier proceso nuevo e enmendado para los estudiantes y/o los padres relacionados con el acceso a ALE junto con un informe desglosado por raza, etnicidad, estatus ELL, nivel de grado, escuela, y programa de todos los estudiantes y/o padres que presentaron una queja y el resultado del proceso para la queja;
- No hubo quejas procesadas relacionadas con el acceso ALE para el CE2019-20.

- V(G)(1)(j) Listas o tablas de cualquier personal certificado que recibió certificaciones adicionales de conformidad con los requisitos de esta sección;
- Ver el Anexo V – 9, V.G.1.j Certificated Staff with ALE Credentials* para ver los administradores certificados y el personal con certificaciones en las áreas de Aprendizaje Avanzado.
- V(G)(1)(k) Copias de comunicaciones relevantes acerca la extensión OLEAS y los resultados de dichas comunicaciones;
- Ver el Anexo V – 79, V.G.1.k OELAS Extension and HCR2001* para ver los resultados de la extensión OLEAS presentada al estado.
- V(G)(1)(l) Un informe enumerando cada programa de lenguaje dual en el Distrito, incluyendo la escuela, grado escolar, y el idioma en el que se ofrece el programa y presentando los esfuerzos realizados para animar al personal nuevo y certificado con certificaciones de lenguaje dual para que enseñen en dichos programas y los resultados de dichos esfuerzos;
- Ver el Anexo V – 80, V.G.1.l Dual Language Services by School and Grade*, el cual contiene un listado de cada programa de lenguaje dual para el CE2019-20.
- V(G)(1)(m) Copias de los volantes, materiales, y otra información de publicidad distribuida en cualquier reunión de difusión o evento celebrado de conformidad con los requisitos de esta sección;
- Ver el Anexo V – 81, V.G.1.m (1) AASSD Outreach, V – 82, V.G.1.m (2) MASSD Outreach y V – 83, V.G.1.m (3) DL Mailer* para ver las piezas de correo distribuidas en nuestras reuniones durante el CE2019-20.
- V(G)(1)(n) Un informe con todas las enmiendas y revisiones realizadas al sistema de tablero 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;

Los datos del sistema del tablero permanecieron sin cambios para el CE2019-20.

V(G)(1)(o) Un informe desglosado sobre todos los estudiantes retenidos al concluir el ciclo escolar más reciente;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(o) se encuentran en el **Anexo V – 84, V.G.1.o Retention Four Year**.

V(G)(1)(p) Una descripción del programa de orientación universitaria, incluyendo los planteles escolares en dónde los orientadores universitarios han estado participando y el tipo de apoyo que están proporcionando;

Ver los Anexos V – 85, V.G.1.p (1) College Mentoring (AASSD) y V – 86, V.G.1.p (2) College Mentoring (MASSD) para ver los programas de orientación universitaria/colegio en el CE2019-20.

V(G)(1)(q) Una descripción del proceso para proporcionar intervenciones académicas para los estudiantes afroamericanos y latinos que están batallando;

Ver el Anexo V – 87, V.G.1.q AASSD – MASSD Academic Interventions para ver la información de las intervenciones académicas en el CE2019-20.

V(G)(1)(r) Una descripción de los integrantes del equipo de intervención académica que se han establecido, cuál es su papel en mejorar el éxito académico de los estudiantes, y en qué escuelas se encuentran;

Ver el Anexo V – 88, V.G.1.r AASSD – MASSD Academic Intervention Teams para el mejoramiento del éxito académico, incluyendo las ubicaciones escolares para el CE2019-20.

V(G)(1)(s) Copies o descripciones de los materiales para los eventos trimestrales para las familias descritos en esta sección, incluyendo en dónde fueron celebrados y el número de personas

que asistieron a cada evento;

Para ver las descripciones de los eventos trimestrales y los materiales para el CE2019-20, *ver los Anexos V – 89, V.G.1.s (1) AASSD Quarterly Events y V – 90, V.G.1.s (2) MASSD Quarterly Events.*

V(G)(1)(t)

Para toda la capacitación y desarrollo profesional requerido en esta sección, información por el tipo de capacitación, ubicación en donde fue celebrada, número de personal que asistió por puesto, presentadores, descripción de la capacitación o presentación, y cualquier documento distribuido;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(t) se encuentran en el **Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart**. Este informe contiene un cuadro de todas las oportunidades formales para desarrollo profesional ofrecidas en el CE2019-20.

V(G)(1)(u)

Un informe que presente en número y el porcentaje de los estudiantes que reciben los servicios de educación excepcional (especial) por área de servicio/discapacidad, escuela, grado, tipo de servicio (autónomo, de recursos, de inclusión, etc.), estatus ELL, y raza/etnicidad;

Los datos que requiere la sección (V)(G)(1)(u) se encuentran en el **Anexo V – 29, V.G.1.u Students Receiving Ex Ed Services SY2019-20**. Este informe contiene un cuadro con toda la representación de Educación Excepcional sin ser duplicada para el CE2019-20 (de la categoría primaria solamente) por plantel, raza/etnicidad, estatus ELL, y categoría EX ED, al 40vo día de inscripción.

VI. Disciplina

El Distrito continuó sus esfuerzos para reducir las disparidades en la administración de la disciplina entre los grupos raciales y étnicos para reducir los niveles absolutos de la disciplina impuesta. Esos esfuerzos continuaron siendo provechosos en el CE2019-20. Aunque hay leves fluctuaciones de año a año, la tendencia en general es una reducción en las diferencias en las tasas de disciplina entre los estudiantes afroamericanos y blancos. Sin embargo, debido a la pandemia del COVID-19, las comparaciones de año con año para el CE2019-20 no están disponibles, debido a que las escuelas solo estuvieron abiertas durante tres trimestres.

A. Descripción de los Esfuerzos del Departamento de Relaciones de los Estudiantes

En el CE2019-20, el Distrito continuó fortaleciendo su compromiso de promover las conductas positivas y reducir la disciplina y las disparidades en la disciplina. El Departamento de Relaciones Estudiantiles se enfocó exclusivamente en los esfuerzos de abolición a la segregación relacionados a la disciplina. Las relaciones estudiantiles proporcionaron capacitación y asistencia técnica al liderazgo escolar y a los miembros del personal relacionada con el Código de Conducta, ingreso de datos, y la implementación de los Centros de Intervención Positiva (PIC). El departamento también continuó fortaleciendo las estrategias de las alternativas a la suspensión. El equipo realizó revisiones conjuntas en tiempo real de todas las suspensiones para ayudar a los planteles a calibrar las consecuencias en todas las escuelas y asesoró continuamente y retroalimentación a los administradores relacionada con las infracciones, intervenciones, y consecuencias para las conductas de nivel menor. El equipo también revisó los informes mensuales de disciplina para identificar las escuelas que estaban sobre remitiendo a los estudiantes de ciertos grupos étnicos. Finalmente, el equipo continuó revisando los procesos y sistemas para los salones (ISI) Intervención Dentro de la Escuela y mejoras al (DAEP) Programa De Educación Alternativa del Distrito, PIC, (PBIS) Intervenciones y Apoyos para la Conducta Positiva, y las Prácticas Restaurativas.

El departamento de Relaciones Estudiantiles continuó realizando frecuentemente revisiones de datos de disciplina, apoyando a los planteles, y proporcionando oportunidades y capacitaciones de aprendizaje profesional. Las

auditorias de los equipos escolares de disciplina observaron y valoraron las prácticas en las escuelas y proporcionaron apoyos incluidos en el trabajo. Las Relaciones Estudiantiles también colectaron y analizaron información por medio de encuestas y otras evaluaciones sobre las prácticas de conducta y disciplina. Los recorridos a nivel plantel incluyeron observaciones y tiempo real sobre las prácticas PBIS basadas en las escuelas, las Prácticas Restaurativas a la suspensión, y la creación de entornos escolares inclusivos. Basado en la información observada y de las encuestas, las Relaciones Estudiantiles desarrollaron revisiones de los procesos para mejorar la eficacia de las estrategias de conducta y disciplina y de las estrategias de disciplinas y asegurar la implementación constante en todo el Distrito.

Las Relaciones Estudiantiles analizaron los datos a nivel escolar de manera bisemanal, mensual y trimestral, trabajando de cerca con los directores, directores auxiliares, y superintendentes regionales para llevar cualquier asunto merecedor de investigación o remediación a la atención del oficial académico principal del Distrito. Basado en la revisión de datos y en la observación local, las Relaciones Estudiantiles asistieron a los equipos escolares para disciplina en el desarrollo de planes de acción de apoyo (SAP, antes conocidos como planes de acción correctiva), los revisaron para su consistencia y eficacia, supervisaron su implementación, sugirieron modificaciones o apoyos, y dieron seguimiento a las mejoras que resultaron de la implementación de SAP. Para el CE2019-20, las Relaciones Estudiantiles instituyeron un Sistema de avisos para las escuelas en peligro de ser colocadas en acción de apoyo y trabajaron con las escuelas colocadas en alerta ayudándolas a desarrollar un plan para evitar más acciones correctivas.

Las Relaciones Estudiantiles activamente revisaron el uso de exclusión en la disciplina para asegurar el cumplimiento con el Código de Conducta (también conocido como las *Pautas para los Derechos Y responsabilidades de los Estudiantes, o GSRR*) y asegurarse que las escuelas estén disciplinando a los estudiantes de manera justa y equitativa. Una mejora principal en el CE2018-19 fue la eliminación de la infracción de la “Conducta Desordenada” y una revisión cercana de la infracción “Otra Agresión”. EL departamento de relaciones estudiantiles continuó la supervisión cercana de infracciones con Agresión—incluyendo revisiones de incidentes detallados, de agresión conjunta con el Departamento de Justicia (DOJ)—para identificar, abordar, y reducir los incidentes del uso inadecuado de la disciplina exclusiva en la conducta de nivel menor. Esta revisión resultó en guías más estrictas

para los líderes de plantel en el uso de la “Agresión.” Las Relaciones Estudiantiles usó el Informe trimestral de Agresión para entrenar y capacitar a los administradores de plantel durante las reuniones mensuales de la Academia de Liderazgo en la Instrucción (ILA) con todos los administradores de plantel.

El personal de Relaciones estudiantiles sirvió como miembros líderes del Comité Integral de Conducta y Disciplina (CBDC) y contribuyeron enormemente al diseño y presentación del aprendizaje profesional enfocado en el mejoramiento de la instrucción en el salón de clases, las relaciones con los estudiantes, y los entornos de escolares inclusivos. Las Relaciones Estudiantiles trabajaron principalmente por medio de tres conjuntos de equipos a nivel plantel: equipos de Apoyos de Sistemas de noveles Múltiples (MTSS), equipos de disciplina de plantel, y equipos PBIS. Algunas escuelas grandes implementaron los tres equipos; las escuelas más pequeñas combinaron las funciones de los equipos en uno o dos equipos. El Distrito requirió que la mayoría de tuvieran equipos MTSS por separado y equipos de disciplina de plantel en el CE2019-20.

Figura 6.1: Equipos de Plantel

		
EQUIPO MTSS	EQUIPO DE DISCIPLINA DE PLANTEL	EQUIPO PBIS
Enfoque: datos estudiantes/académicos	Enfoque: datos de conducta/toda la escuela	Enfoque: entorno escolar y cultural
Líderes: Facilitadores o líderes MTSS	Líderes: directores; RPPF o RPPSC	Líderes: Varían por plantel

El Distrito continuó trabajando con los interesados internos y externos para mejorar las políticas de disciplina, práctica y resultados más allá de la creación del departamento de Relaciones Estudiantiles, incluyendo las siguientes actividades clave:

- **Actualización/Revisión del Código de Conducta para los Estudiantes (“Código”).** El Distrito trabajó con varios interesados, incluyendo el Asesor Especial y los Demandantes, durante el CE2019-20 para revisar el Código actual. Los miembros de la comunidad, los administradores, maestros, estudiantes, y los padres fueron parte del proceso de consulta.

- ***Manuales y Guías.*** Basado en las observaciones de varios recorridos escolares, análisis de datos, e investigaciones de las mejores prácticas, el departamento de Relaciones Estudiantiles congregó a varios grupos de trabajo de personal relevante para desarrollar un manual/guía para varios programas. Estos manuales/guías (discutidos en más detalle) ahora operan para apoyar la aplicación constante de varios programas en todos los planteles para asegurar la equidad y replicar las mejores prácticas.
- ***Colaboración con el Departamento de Justicia.*** Así como en años anteriores, el Distrito participó al DOJ en revisiones conjuntas de los incidentes individuales (y su disposición) para la categoría más utilizada en el Código de Conducta para los Estudiantes, “Agresión,” la cual incluye actos de agresión menores, otras agresiones, peleas, y ataques. Al proporcionar este nivel de transparencia a la única parte autorizada para ver los datos individuales de los estudiantes, el Distrito ha ganado gran información, visión y capacidad interna para continuar conduciendo análisis profundos de incidentes específicos de datos de disciplina—lo cual asegurará el cumplimiento y reducirá el uso de la disciplina de exclusión.
- ***Reportando los Datos de Disciplina.*** El Distrito continuó el uso de una plantilla para supervisar a los estudiantes individuales involucrados en incidentes de disciplina e incidentes disciplinarios.
- ***Acceso a la Información de Conducta y Disciplina.*** Los maestros, directores, y otro personal relevante tiene acceso fácil a información acerca de las mejores maneras de manejar ofensas particulares como se definen en el Código de Conducta para los Estudiantes en todo el recurso en línea What Works. El plantel incluye información detallada acerca de las infracciones del Código y las consecuencias sugeridas/obligatorias. Se han incluido varios videos cortos que ilustran varios temas. El sitio también incluye información para miembros del individuales del personal y para otro personal profesional que ha demostrado pericia relevante y que están dispuestos a proporcionar apoyo a sus semejantes. Durante el CE2019-20, el Distrito cambió la liga al sitio a un área más destacada del sitio de internet para su personal, para aumentar su visibilidad y uso.

- ***Proceso para abordar los “Puntos Críticos.”***²⁶ Por medio de Relaciones Estudiantiles, el Distrito agilizó los procesos para manejar los puntos críticos y los problemas de alta visibilidad. Las revisiones conjuntas de las suspensiones por el departamento, el superintendente auxiliar regional, y la escuela mejoraron la habilidad del Distrito de identificar los puntos críticos y desarrolló líneas abiertas de comunicación con los directores y con los superintendentes auxiliares regionales. Por medio de estos canales de comunicación, el personal de Relaciones Estudiantiles y el liderazgo basado en los planteles identificaron los puntos críticos, acordaron en acciones de apoyo, y trabajaron en colaboración para implementar soluciones. Además de las reuniones ad hoc para manejar los puntos críticos, Relaciones Estudiantiles se reunió trimestralmente con el liderazgo central para discutir las tendencias y los retos.

- ***Acciones Correctivas para Abordar la Disciplina Excluyente Desproporcionada.*** El Distrito continuó tomando acciones correctivas a nivel distrito para abordar la disciplina excluyente desproporcionada, incluyendo, pero sin limitarse a:
 - *Revisión de la Suspensión Relaciones Estudiantiles.* En el CE2019-20, el Distrito continuó su política de requerir a los directores y a los directores auxiliares para revisar todas las suspensiones con Relaciones Estudiantiles, para asegurar la aplicación constante en todas las escuelas.
 - *Centros de Intervención Positiva.* El Distrito introdujo los PIC en el CE2018-19 para prevenir la disciplina excluyente (o la escalación de conductas que llevan a la disciplina excluyente) para los estudiantes que se sentían enojados, abrumados, o con necesidad de un tiempo fuera. El Distrito diseñó los PIC para darles a los estudiantes tiempo (no más de 30 minutos o el resto del periodo de la clase) en un entorno positivo y de apoyo para disminuir el enojo, el abrumo, o la necesidad del tiempo fuera. Un PIC puede ser un salón ISI (MS y HS), un salón de clases buddy (K5 y K8), o el espacio de oficina de un consejero o trabajador social. En la mayoría de los casos, los estudiantes llenan un formulario de reflexión para ayudar a identificar el origen de la causa de los sentimientos, y el adulto responsable reducirá la situación, y asistirá en ayudar a restaurar al estudiante de regreso al salón de clases o al entorno del salón de clases. Es

²⁶ Hot spots are schools where data analyses show higher-than-average levels of exclusionary discipline, negative trends, or disproportionate discipline outcomes by race or ethnicity.

por eso que los PIC son una práctica restaurativa diseñada a prevenir proactivamente la necesidad de consecuencias disciplinarias restaurando al estudiante de regreso al salón de clases rápidamente previniendo la escalación. De hecho, el Código de Conducta incluye (y ha incluido durante varios años) un “Tiempo Fuera (sin pasarse de 30 minutos)” como una consecuencia *no-disciplinaria* adecuada de infracción de Nivel 1 (ver el Código de Conducta, 2018-19 DAR Anexo VI-13, ECF 2305-1 en 99). El uso de PIC no se considera una consecuencia disciplinaria, y es por eso por lo que, no ha sido incluida en los informes de las consecuencias de disciplina del Distrito. Los datos utilizados para el uso de PIC (el cual sigue en desarrollo) no fueron colectados sistémicamente durante el CE2019-20, porque no se consideró una consecuencia disciplinaria. De conformidad, el Distrito no puede proporcionar datos en este informe anual sobre el uso de los PIC. El Distrito reunirá los datos y reportará el uso de los PIC durante el CE2020-21.

- ***Evaluando Regularmente el Entendimiento de los Maestros Sobre los Procesos de Disciplina.*** En el CE2019-20, el Distrito continuó implementando los procedimientos para evaluar regularmente el entendimiento de los maestros sobre los procesos de disciplina, el Código de Conducta revisado, la implementación de PBIS y de las Prácticas restaurativas, y otros procesos.
 - *Equipo de Auditoria a la Disciplina Escolar.* En el CE2019-20, relaciones Estudiantiles iniciaron un equipo de auditoria a la disciplina escolar a todas las escuelas para examinar la eficacia de los procesos de los procesos de remisión, la implementación de los organigramas, la interpretación correcta del Código, el uso adecuado de los sistemas de información de los estudiantes para el registro de la disciplina, la implementación de los planes de disciplina del Plan de Estatus Unitario en todas las escuelas (USP) (**Anexo VI – 1, Principal, Teacher, and Student Audit Rubric**), el uso de los análisis de datos, y las intervenciones utilizadas para los maestros que están sobre remitiendo a los estudiantes. Debido al COVID-19, Relaciones Estudiantiles no pudo completar auditorias de todos los planteles, pero desarrolló un resumen continuo de las respuestas de la auditoria para analizar, identificar, y abordar las tendencias en todo el distrito (**Anexo VI – 2, Audit School Summary**).
 - *Código de Conducta.* Relaciones Estudiantiles revisaron la capacitación en línea del Código de Conducta para todos los maestros y miembros del personal. La evaluación es a su propio paso con revisiones periódicas

incorporadas para evaluar en entendimiento del aprendiz del material. Al finalizar la capacitación, cada maestro completa una evaluación final, Cada participante debe lograr un mínimo de 80 porciento de puntuación para recibir crédito de desarrollo profesional.

- *Capación PBIS en Línea.* Elaciones Estudiantiles ayudaron a desarrollar una capacitación PBIS en línea para los maestros y el personal. La capacitación es a su propio paso y tiene una evaluación al concluir la capacitación. Los maestros deben lograr una puntuación del 80 por ciento para recibir crédito para desarrollo profesional. Los maestros pueden tener acceso a la capacitación utilizando el sistema (TNL) True North Logic del Distrito.
- *Prueba de las Prácticas Restaurativas.* En el CE2019-20, elaciones Estudiantiles desarrolló una serie de cinco clases de las Prácticas Restaurativas en línea para los maestros. La capacitación es a su propio paso y termina con una evaluación. Los maestros deben lograr una puntuación del 80 por ciento para recibir crédito para desarrollo profesional. Diez escuelas pusieron a prueba las Prácticas Restaurativas intensas; cada plantel contrató a un facilitador restaurativo y de las prácticas positivas (RPPF) y recibieron capacitaciones mensuales de un grupo de entrenadores. Cada entrenador recibió tres días de capacitación del (IIRP) Instituto Internacional de las Prácticas Restaurativas en Bethlehem, PA. IIRP ha capacitado a cuatro entrenadores de entrenadores para las Prácticas Restaurativas.²⁷ Los equipos escolares estuvieron compuestos de maestros, consejeros, administradores, RPPF, y especialistas del éxito estudiantil. Relaciones Estudiantiles evaluaron a las escuelas periódicamente durante el año utilizando dos herramientas para evaluar.
- *Informes PBIS.* Para evaluar la precisión de los informes relacionados con PBIS, supervisar la implementación PBIS, y mejorar las prácticas PBIS y su impacto en los planteles, Relaciones Estudiantiles revisó los datos y la información frecuentemente (semanalmente, mensualmente, y trimestralmente), realizó observaciones en los planteles (auditorias), y revisó regularmente los datos de disciplina para los puntos críticos y las tendencias. Relaciones Estudiantiles realizaron auditorias del equipo de disciplina anunciadas y sin anunciar de cada escuela para determinar si todas tenían un equipo funcionante de disciplina y PBIS.

²⁷ La sociedad del Distrito con WEEAC, discutida más Adelante en esta sección llevó a la colaboración con Restorative Solutions, Inc.

- ***Prácticas y Procedimientos para Asegurar la Participación y la Implementación del Programa de Disciplina USP.*** Como se notó anteriormente, el Distrito realizó revisiones del equipo de disciplina escolar por medio del Departamento de Relaciones Estudiantiles. Relaciones Estudiantiles combina los datos obtenidos de la auditoria en un informe para comparar la información, identificar patrones o tendencias, e identificar los puntos de conflicto. Relaciones Estudiantiles coloca a las escuelas que se consideran que están afuera del cumplimiento con la política de disciplina, los procedimientos, o de los programas de disciplina del USP sobre los planes de acción de apoyo y/o identifica las necesidades específicas para capacitación adicional.

Relaciones Estudiantiles asegura la comunicación en todos los departamentos al enviar los cuestionarios y las hojas de trabajo al director, superintendente regional, and al superintendente.

- ***Estableciendo Prioridades para el CE2019-20.*** El Distrito desarrolló y estableció las siguientes prioridades:
 - Fortaleciendo los equipos de apoyo regionales para el apoyo de conducta de Nivel 3 para los estudiantes en educación general y continuar los servicios de los trabajadores sociales para los estudiantes en educación general;
 - Continuando la edificación de equipos de disciplinarios eficaces en cada plantel;
 - Expandiendo el Comité del Código de Conducta a nivel distrito para asegurar la representación la representación ética equitativa de los padres, estudiantes, miembros de la comunidad, estudiantes, y liderazgo de oficina del Distrito para recomendar revisiones anuales; y
 - Continuar la mejoría de la visibilidad, accesibilidad, responsabilidad, y transparencia del departamento de Relaciones Estudiantiles.
- ***Uso Eficaz de los Datos Relacionados con la Disciplina por los Principales y Maestros.*** El Distrito continuó un esfuerzo coordinado para asegurar la eficacia de los datos relacionados con la disciplina por los directores, maestros, y otro personal relevante utilizando varios componentes del sistema integral

del Distrito de responsabilidad basado en evidencias (EBAS). Durante las revisiones de disciplina del plantel, el personal de Relaciones Estudiantiles entrevistó a los miembros del equipo acerca del uso de disciplina de cada plantel. En el CE2019-20, Relaciones Estudiantiles comenzó un proceso de reunirse con el director y revisar con el/ella los datos específicos a su plantel. Debido al COVID-19, Relaciones Estudiantiles no pudo reunirse con todos los directores, pero analizó y revisó los datos de disciplina de todas las escuelas con los directores del plantel. Estas reuniones continuarán en el CE2020-21.

- ***Identificando, Compartiendo, y Replicando las Mejores Prácticas.*** Antes de comenzar el CE2020-21, una vez más el Distrito proporcionó guía a los directores y a los miembros del personal certificado sobre su papel en el proceso de disciplina, incluyendo capacitación para facilitar la réplica de las mejores prácticas. El Distrito les requirió a los directores que se reunieran de manera regular, por lo menos mensualmente, con los equipos de disciplina de plantel. Los equipos de plantel revisaron los datos, identificaron patrones y zonas de conflicto, y desarrollaron estrategias para abordar las áreas con necesidad de mejorías. El equipo de disciplina del plantel después valoró la eficacia de las intervenciones y estrategias para determinar si habían contribuido a los resultados positivos. Los equipos de plantel también compartieron las estrategias y prácticas que otras escuelas podían replicar. Las Relaciones Estudiantiles, los RPPF basados en los planteles, los decanos, maestros ISI y facilitadores/líderes MTSS compartieron las mejores prácticas desde su perspectiva singular de plantel, incluyendo las estrategias PBIS o Prácticas Restaurativas que han demostrado ser eficaces.

Relaciones estudiantiles también revisó y editó el RPPF, ISI y los manuales de los decanos durante el CE2019-20. Los manuales resaltaron las estrategias básicas y los requisitos necesarios para un programa exitoso. Basado en las revisiones de los equipos de disciplina realizados por Relaciones Estudiantiles, el personal continuó incorporando las mejores prácticas a los manuales.

Los maestros, directores y otro personal relevante tienen acceso fácil a las mejores estrategias para abordar ofensas en particular por medio del recurso en línea What Works, el cual incluye enlaces a documentos, plantillas y videos de recursos internos, y a recursos externos tales como personal profesional con pericia relevante para apoyo por semejantes. Relaciones Estudiantiles superó What Works

para que incluyera información detallada y consecuencias sobre cada infracción en el Código de Conducta para los Estudiantes. El Departamento también agregó videos y enlaces a otras estrategias eficaces.

B. Intervenciones y Apoyos de Conducta Positiva, Prácticas Restaurativas, Cultura y Entorno

En el CE2019-20, el Distrito continuó implementando PBIS y las Prácticas Restaurativas para abordar los problemas de conducta y disciplina y mejorar la cultura y entorno en cada escuela.²⁸ A nivel distrito, el Director de Relaciones Estudiantiles y el Coordinador de las Prácticas Positivas (RPPC) trabajaron con los planteles para implementar PBIS y las Prácticas Restaurativas para ayudar a apoyar a las escuelas en mantener una cultura y entorno inclusiva y de apoyo. A nivel plantel, los facilitadores de las prácticas restaurativas y positivas (RPPF) y los coordinadores designados de plantel para las prácticas restaurativas y positivas (RPPSC) trabajaron con el director de Relaciones Estudiantiles, el RPPC, y el personal a nivel plantel continuaron implementando las Prácticas Restaurativas y PBIS, con el apoyo de los facilitadores MTSS y PBIS²⁹ y los líderes.

1. Capacitación e Implementación PBIS

El Distrito continuó utilizando los materiales de capacitación PBIS de la Educación KOI mientras edificaba la capacidad de capacitación interna. Comenzando el CE2016-17 con un pequeño grupo de personal del Distrito convertidos en entrenadores PBIS de Nivel 1, el Distrito ahora tiene un grupo de personal capacitado para proporcionar los tres niveles de desarrollo profesional PBIS. Durante el CE2019-20 estos entrenadores del Distrito proporcionaron capacitaciones PBIS de Nivel 2 y 3 a los RPPF, maestros ISI, decanos y administradores. Además. Las sesiones de capacitación PBIS fueron para todos los administradores nuevos, los RPPF, decanos, facilitadores MTSS y maestros ISI. EL Distrito también continuó proporcionando desarrollo profesional PBIS a los administradores durante las reuniones regulares ILA y el personal de apoyo

²⁸ USP § VI(B)(1) identifies two comprehensive, school-wide approaches to student behavior and discipline: Restorative Practices and PBIS. USP § VI(E) describes the professional development necessary to support these approaches and ensure that administrators, teachers, and other relevant staff members understand their roles and responsibilities related to student behavior and discipline.

²⁹ PBIS facilitators oversee PBIS implementation at five sites targeted for increased intervention and resources. PBIS leads can be a teacher at a site who oversees PBIS as an added duty. PBIS facilitators have extensive responsibilities; PBIS leads have a narrower scope of responsibilities.

(facilitadores y líderes MTSS) durante las reuniones regulares para Currículo, Instrucción Desarrollo Profesional y Evaluaciones (CIPDA).

Los conocimientos, estrategias y materiales de KOI ayudaron a edificar la capacidad interna dentro del Distrito para fortalecer la implementación PBIS. EN el CE2018-19, Relaciones Estudiantiles desarrollaron un equipo PBIS para todo el distrito, formado por personal de Relaciones Estudiantiles y por facilitadores MTSS y PBIS. Durante el CE2019-20, el equipo PBIS continuó trabajando para estandarizar la práctica, los procedimientos y la documentación PBIS del Distrito, trabajando por medio de los facilitadores y líderes PBIS.

Además, los administradores de plantel y los facilitadores y líderes MTSS continuaron trabajando con el personal de plantel relevante para implementar PBIS. Durante sesiones mensuales de Desarrollo profesional, los facilitadores y administradores MTSS y PBIS discutieron la implementación PBIS y las tendencias de disciplina. Ellos también formaron comunidades de aprendizaje profesional en el rango de grado escolar (PLC) para abordar y proporcionar clarificación sobre PBIS, Prácticas Restaurativas, y las intervenciones y componentes académicas y de conducta incluidas en MTSS.

En el CE2019-20, el Distrito continuó proporcionando capacitación y apoyo de objetivo a la escuela primaria Miller, Booth-Fickett y Roskrige K-8, la escuela intermedia Valencia y las escuelas secundarias Palo Verde y Santa Rita. El Distrito tuvo como objetivo a estas escuelas para apoyo adicional basado en las evaluaciones de los datos de disciplina. El director de Relaciones Estudiantiles visitó estas escuelas por lo menos dos veces durante el ciclo escolar y evaluó la eficacia del programa PBIS utilizando una rúbrica PBIS. La rúbrica incluye contexto del programa, ingreso de datos del programa, fidelidad, impacto, replica, sostenibilidad, mejoramiento, descripción del equipo y matriz (**Anexo VI – 3, PBIS Rubric**).

Los directores capacitaron a todo el personal sobre PBIS y la matriz de PBIS desarrolladas por los planteles individuales para abordar las necesidades específicas al plantel, incluyendo preocupaciones identificadas por medio de los informes de disciplina mensuales (**Anexo VI – 4, Sample PBIS Matrix**). The PBIS team reviewed the behavior expectation matrix and the behavior flowchart at each site and made revisions as necessary (**Anexo VI – 5, Sample Behavior Flowchart**). Los equipos PBIS de plantel también trabajaron para asegurar la fidelidad de la implantación del PBIS.

Relaciones Estudiantiles realizaron auditorias de disciplina escolar en todas las escuelas, haciendo observaciones y evaluaciones independientes y colectando cuestionarios de los directores, maestros y estudiantes acerca de la variedad de procesos de disciplina (**Anexo VI – 1, Principal, Teacher, and Student Audit Rubric**). Por medio del uso del instrumento de observación y las discusiones, Relaciones Estudiantiles interrogaron a los administradores, maestros y estudiantes acerca de su conocimiento de los procesos PBIS y PBIS en sus escuelas. La rúbrica para la auditoria incluyó preguntas acerca de cada equipo escolar de disciplina, equipo PBIS, organigrama de disciplina y matriz PBIS. Relaciones Estudiantiles investigaron acerca de la implementación PBIS, capacitación y resultados del programa y después evaluaron el progreso de cada escuela en la implementación de varios procesos de conducta y disciplina.

El Distrito continuó ofreciendo el curso de capacitación PBIS en línea, el cual está diseñado para todos los empleados que tienen contacto directo con los estudiantes. Hay una breve evaluación después del curso (**Anexo VI – 6, PBIS Online Training**).

2. Capacitación e Implementación de la Prácticas Restaurativas

Para el CE2019-20, el Distrito eligió utilizar el modelo de entrenando al entrenador para proporcionar oportunidades de aprendizaje en las Prácticas Restaurativas. El Distrito retuvo los servicios del Instituto Internacional para las Prácticas Restaurativas (IIRP) para entrenar a cuatro RPPF en el otoño y, eventualmente, a 40 RPPSC adicionales, consejeros, decanos, maestros ISI y administradores. La capacitación final fue programada para abril, pero no pudo ser completada debido a la pandemia. El Distrito se asoció con el Centro Western Educational Equity Assistance (WEEAC) para apoyar la capacitación IIRP. La instrucción de entrenando al entrenador proporcionada por IIRP incluyó teorías generales acerca de las interconexiones entre las Prácticas Restaurativas, la justicia restaurativa y la Pedagogía Culturalmente Sensible (CRP) con estrategias del mundo real y las mejores prácticas. La capacitación fue presentada durante dos sesiones. Cada sesión consistió en tres días de capacitación durante ocho horas.

Diez escuelas tuvieron un RPPF de tiempo completo en el CE2019-20. Cada RPPF recibió capacitación en la de escalación y en el ingreso y análisis de datos en el sistema de intervención del Distrito. Los RPPF, a su vez, proporcionaron capacitaciones combinadas en las Prácticas Restaurativas y CRP a todos los

directores, directores auxiliares, maestros y personal. Esta capacitación, Enfoques Culturalmente Sensibles para la Disciplina y Conducta Estudiantil, introdujo los conceptos fundamentales tales como la disciplina contra el castigo, prejuicio implícito, entorno escolar, y el uso de círculos, conferencias, y otras Prácticas Restaurativas para crear un entorno escolar de apoyo y restaurativo (**Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart**). Los RPPF y los directores en estas escuelas utilizaron estos conceptos y materiales de los talleres para capacitar al personal sobre la creación de entornos escolares restaurativos e inclusivos durante un mínimo de dos sesiones de desarrollo profesional.

Utilizando un cuestionario sobre las Prácticas Restaurativas, Relaciones Estudiantiles evaluó la eficacia y eficiencia de la implementación en todas las 10 escuelas durante el año (*ver* 2018-19 DAR, Anexo VI – 7, RP Questionnaire, ECF 2305-1 at 57). Además, los RPPF usaron un cuestionario para evaluar a las escuelas utilizando una evaluación extensa sobre las Prácticas Restaurativas basado en siete parámetros comunes para evaluar aún más qué tan cerca estaban las escuelas en el seguimiento del modelo de las Prácticas Restaurativas del Distrito (*ver* **2018-19 DAR, Appendix VI – 8, RP Assessment, ECF 2305-1 at 59-65**).

Todos los planteles continuaron utilizando las Prácticas Restaurativas para abordar la conducta y la disciplina de manera proactiva y continuaron implementado los círculos restaurativos o conferencias como se acciones requeridas para todas las infracciones disciplinarias dentro de la Política JK del Distrito.

Relaciones Estudiantiles continuaron proporcionando educación continua en las Prácticas Restaurativas a toda la administración del distrito, directores y directores auxiliares durante las reuniones ILA mensuales. Relaciones Estudiantiles también proporcionaron capacitación adicional a los maestros en ciertas escuelas durante los desarrollos profesionales de plantel y PLC.

El Distrito continuó fortaleciendo las Prácticas Restaurativas en ocho escuelas.³⁰ Cada escuela empleó a un maestro ISI certificado y un RPPF.

En las escuelas con un salón ISI designado (secundarias, intermedias y escuelas K8 grandes), el maestro ISI supervisa a los estudiantes que son remitidos. El maestro documenta las visitas de los estudiantes, y los equipos de plantel revisa esta información durante sus reuniones de disciplina semanales. El equipo busca

³⁰ Booth-Fickett and Dietz K-8; Doolen, Pistor, Secrist, and Valencia middle schools; and Catalina and Santa Rita high schools.

tendencias, incluyendo cuales maestros mandan a estudiantes frecuentemente al salón ISI. Las escuelas etiquetan a las escuelas que tienen asignaciones ISI frecuentes para ser colocadas en una lista de revisión MTSS para determinar si es que el maestro que asigna debe ser considerado para apoyo por un maestro en áreas como manejo del salón de clases o si el personal debe crear o modificar un Plan de Intervención de Conducta más formal para el estudiante.

Relaciones Estudiantiles realizó un mínimo de dos visitas a los salones de clases ISI durante el ciclo escolar. Durante la primera visita, Relaciones Estudiantiles usaron una evaluación de narrativa para evaluar a todas las ocho escuelas (**Anexo VI – 7, ISI Teacher School Audit**). Durante la segunda visita, Relaciones Estudiantiles utilizó una rúbrica ISI para evaluar la implementación ISI (**Anexo VI – 8, ISI Rubric**). Además, el personal de Relaciones Estudiantiles entrevistó a los estudiantes, maestros, y administradores en las escuelas piloto durante las auditorias de disciplina para evaluar el progreso de la implementación.

Trabajando con los maestros ISI, Relaciones estudiantiles desarrolló un formulario para informar para todos los salones de clases ISI. Esto aseguró constancia en el informe de datos durante el CE2019-20. Utilizando el manual ISI/PIC, las prácticas, procedimientos y las mejores prácticas basadas en la investigación fueron estandarizadas para todos los planteles (*ver* 2018-19 DAR, Appendix VI – 11, ISI-PIC Handbook, ECF 2305-1 at 77-84).

3. MTSS, Cultura y Entorno, e Infraestructura

Aunque PBIS y las Prácticas Restaurativas son los enfoques principales en todas las escuelas del Distrito para el manejo del salón de clases y la conducta del estudiante, MTSS es el paraguas extralimitado dentro del cual operan todas las intervenciones y estrategias académicas y de conducta. Es por eso que el desarrollo profesional MTSS cubre una gran variedad de temas en el CE2019-20.

La Conferencia anual de Administradores Escolares para el Regreso a Clases, celebrada en julio de 2019, proporcionó una oportunidad para que los administradores revisaran y discutieran la lista de revisión a principios de año, la cual incluyó los papeles y las responsabilidades de para los administradores y los maestros, y para revisar el Código de Conducta para los Estudiantes antes de comenzar el ciclo escolar.

El instrumento principal de evaluación específicamente aborda el entendimiento del administrador de la conducta y disciplina del estudiante, la implementación de PBIS, Prácticas Restaurativas, y MTSS, así como el desarrollo de cultura y entorno escolar de apoyo y positivo. Los directores académicos trabajaron con los directores durante las conferencias de pre observación sobre las expectativas y el alineamiento con el marco de trabajo para evaluación Danielson. Para facilitar el proceso de evaluación a los maestros, los directores utilizaron un organigrama de evaluación para asegurar que los papeles y responsabilidades estuvieran claros y para asegurar transparencia y responsabilidad (*ver* 2018-19 DAR, Appendix VI – 12, Teacher Evaluation Workflow, ECF 2305-1 at 86).

Durante las reuniones mensuales durante el año, los maestros ISI, decanos, RPPF, y los facilitadores MTSS y los líderes presentaron y recibieron capacitación en todos los aspectos implementación y supervisión de conducta y disciplina. Estas reuniones cubrieron una gran variedad de asuntos relacionados con conducta y disciplina.³²

De conformidad con las expectativas del Distrito, las reuniones de plantel MTSS ocurrieron por lo menos dos veces al mes y de manera continua durante el ciclo escolar para proporcionar apoyo y estrategias de intervención para los maestros. Algunos planteles se reunieron semanalmente, además de sus reuniones MTSS, para abordar las necesidades de los estudiantes.

C. Pautas para los Derecho y Responsabilidades de los Estudiantes (GSRR) y el Código de Conducta Revisado para los Estudiantes

En el CE2019-20, el Distrito continuó implementando el Código de Conducta para los Estudiantes, el cual también es referido como las *Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes (Anexo VI – 9, VI.G.1.d (1) Student Code of Conduct SY2019-20)*. El código incluye información sobre las consecuencias, intervenciones, PBIS, y Prácticas restaurativas. Todas las escuelas se esfuerzan por

³² Issues included but were not limited to: Restorative Practices and PBIS training, implementation, and monitoring; the role of MTSS facilitators and RPPFs in behavior, discipline, and culture; behavior and discipline goals for the year; MTSS team and discipline site team meeting protocol; ISI, DAEP, and positive alternatives to suspension; monitoring and reporting academic and behavioral interventions; creating monthly discipline reports and monitoring for discipline disparities; creating corrective action steps; *Guidelines for Student Rights and Responsibilities/Student Code of Conduct*; exclusionary discipline; behavioral intervention teams; long-term hearings; family engagement due process and appeals; and data-based decision making.

implementar el Código de manera justa y equitativas, y todas las acciones disciplinarias se alinean con los estándares del Código y se comportan con las Prácticas Restaurativas y PBIS. El Distrito y los planteles se aseguraron de que todos los interesados tuvieran acceso al Código. El Distrito también colectó retroalimentación de los interesados para revisar el Código del CE19-20 y considerar los cambios posibles para el CE2020-21.

1. Diseminación e Implementación GSRR

En el CE2019-20, el Distrito discontinuó su práctica anterior de proporcionar una copia impresa del Código y los documentos relacionados a todos los padres de los estudiantes inscritos. En su lugar, el Distrito publicó el Código en el sitio de internet del Distrito y lo hizo disponible a todos los estudiantes y a los padres por medio de una aplicación que se puede bajar. El Distrito también imprimió un número limitado de copias disponibles a los estudiantes, padres, facultad, y personal si lo solicitaban. El Distrito proporcionó el Código en todos los idiomas principales en los planteles escolares, en las oficinas centrales, en los Centros de Recursos Familiares y en el sitio de internet del Distrito. Las escuelas impartieron sesiones informativas sobre el Código para los estudiantes por medio de asambleas o en las clases, y para los padres dos veces al año en eventos informativos. Para supervisar el cumplimiento, los planteles presentaron fechas al director de Relaciones Estudiantiles una vez por semestre. Relaciones Estudiantiles mantuvieron una hoja de trabajo con las fechas y audiencias para asegurar que el Distrito estuviera repartiendo información acerca del Código.

En julio 2019, el Distrito capacitó a todos los administradores sobre el Código y los asuntos disciplinarios, incluyendo las mejores prácticas para reportar incidentes al sistema de administración de estudiantes, Synergy (**Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart**). El Programa de Introducción a Maestros Nuevos incluyó capacitación sobre el manejo del Código de Conducta, y los administradores recibieron capacitación adicional sobre el Código en la capacitación de la Academia de Liderazgo en la Instrucción.

Además, Relaciones estudiantiles continuaron el aprendizaje profesional en línea para todo el personal del Distrito que tienen contacto directo con los estudiantes. Esta oportunidad incluyó información clave acerca del Código, tales como consecuencias, intervenciones, aplicación, proceso debido, PBIS, y Prácticas

Restaurativas. Hay una evaluación en línea después de la capacitación (**Anexo VI – 10, Code Online Training**).

Durante el ciclo escolar, el director de Relaciones Estudiantiles, RPPC, y el enlace de cumplimiento revisaron las acciones disciplinarias para su cumplimiento con el Código y con otras políticas del Distrito. EL enlace presentó informes dos veces por semana al director de Relaciones estudiantiles y al liderazgo del Distrito acerca de las tendencias y acciones que no se alinean con el Código. El director de Relaciones Estudiantiles, RPPC, y el enlace también se comunicaron directamente con el liderazgo y los directores del Distrito para asegurar que las acciones disciplinarias fueran constantes con las ofensas como se describen en el Código.

Además, el equipo de revisión de disciplina revisó la disciplina mensual y trimestralmente y se comunicaron con el DOJ para revisar los datos de disciplina específicamente sobre las infracciones de agresión.

Finalmente, a las escuelas se les requirió que tuvieran sesiones informativas para los padres, personal y estudiantes para asegurar participación de estos interesados críticos (**Anexo VI – 11, Code Information and Training Sessions**).

2. Desarrollo del GSRR Revisado (Código de Conducta Estudiantil)

En el otoño de 2019, Relaciones Estudiantiles comenzaron el proceso de revisión del Código para una posible revisión en el CE2020-21. El proceso incluyó solicitar retroalimentación de múltiples interesados, incluyendo un grupo de trabajo formado por personal, miembros de la comunidad y otros participantes. El grupo se reunió trimestralmente comenzando en septiembre de 2019. El Distrito solicitó comentarios públicos y recibió y revisó los comentarios, ideas, y sugerencias para su revisión. Después de una consideración detallada, se determinó que no se realizarían cambios al Código para el CE2020-21. Como el GSRR anteriormente, el Código está incorporado por referencia en la Política del Distrito.

D. Alternativas Positivas a la Suspensión

El Distrito implementa varias alternativas positivas a la suspensión como una manera de mantener a los estudiantes en la escuela cuando de otra manera estuvieran suspendidos. Las alternativas positivas a la suspensión reducen disparidades raciales en las suspensiones, aseguran que los estudiantes permanezcan en la escuela cuando es posible, y reducen la posibilidad de que los

estudiantes se desinteresen de la escuela. Mientras que el Distrito busca mantener a los estudiantes en las escuelas y salones de clases cuando sea posible, estas alternativas son preferibles a mandar a los estudiantes a casa, en dónde no se encuentran en un entorno escolar.³⁴

Los administradores utilizaron diferentes alternativas dependiendo en la naturaleza de la infracción y en el protocolo del GSRR. El Plan de Prevención a la Deserción Escolar y para la Graduación (DPG) Plan incluyó cuatro tipos de alternativas positivas a la suspensión para que los administradores consideraran: intervenciones GSRR (incluyendo las conferencias restaurativas); contratos de aplazamiento; ISI; y el Programa Alternativo a la Suspensión de Destrezas para la Vida (LSASP), el cual después fue reconstituido como DAEP. El Distrito implementó centros de intervención positiva como quinta alternativa en las escuelas piloto en el CE2018-19 y continuaron implementando PIC en el CE2019-20.

1. Intervenciones GSRR (Incluyendo Conferencias o Círculos Restaurativos)

El Distrito continúa usando intervenciones preventivas y sensibles cuando los estudiantes participan en malas conductas que de otra manera puedan llevar a la suspensión. Las intervenciones incluyen, pero no se limitan a conferencias restaurativas, círculos restaurativos, o cualquier número de estrategias enumeradas en el GSRR. Algunas escuelas no pudieron ofrecer todo tipo de intervención, tales como Escuela los Sábados, Meditación con los Semejantes, o Corte Juvenil. Aun así, todas las escuelas proporcionaron intervenciones adicionales para todos los niveles de acción de infracciones y como alternativas a la suspensión para las infracciones y como alternativas a la suspensión para las infracciones de nivel medio a más alto.

Dentro de las intervenciones usadas más frecuentemente en el CE2019-20 estuvieron las conferencias restaurativas y/o círculos restaurativos. Los administradores, decanos, facilitadores restaurativos y de prácticas positivas, trabajadores sociales (en escuelas limitadas), y los consejeros documentaron círculos restaurativos y conferencias en Synergy. Los RPPF en las escuelas de

³⁴ The USP addresses student behavior and discipline directly in Section VI, Discipline, and indirectly in Section V, Quality of Education, within the contexts of academic and behavioral interventions, supportive and inclusive learning environments, and dropout prevention. A key objective of Section VI is the reduction of discipline disparities in out-of-school suspensions by race or ethnicity, but the USP addresses positive alternatives to suspension in Section V through the Dropout Prevention and Retention Plan (retitled the Dropout Prevention and Graduation Plan). Thus, the District is reporting on positive alternatives to suspension in this section of the annual report.

objetivo proporcionaron capacitación a todos los directores y a los directores auxiliares que se enfocaron en los enfoques culturalmente sensibles a la conducta de los estudiantes y a la disciplina e incluyó conceptos fundamentales tales como disciplina vs. castigo, castigo, sesgo implícito, entorno escolar, y el uso de círculos y conferencias y otras Prácticas Restaurativas para crear un entorno escolar de apoyo y restaurativo. Relaciones Estudiantiles realizaron y desarrollaron capacitaciones adicionales en la colección de datos la cual, combinado con familiaridad aumentada con los sistemas de información Synergy y Clarity, llevaron a la mejoría de colección de datos y de informes. Además, Relaciones Estudiantiles se asociaron con el Instituto Internacional para las Prácticas Restaurativas para capacitar a un grupo de entrenadores que están certificados para entrenar a los administradores, maestros y el personal escolar, como se mencionó anteriormente en esta sección.

Para asegurar la constancia en la aplicación de intervenciones y adherirse al Código, Relaciones Estudiantiles supervisó los incidentes de disciplina semanales, mensuales, y trimestrales para identificar los casos en los que las escuelas no utilizaron o no documentaron adecuadamente las intervenciones del Código. Relaciones Estudiantiles se reunieron frecuentemente con los superintendentes auxiliares y con los directores para comunicar de regreso a los directores los errores identificados, proponer soluciones, y las mejores prácticas.

De manera constante, las escuelas continuaron utilizando miles de intervenciones de nivel menor (tales como conferencias y círculos restaurativos) ya sea como una alternativa directa a una suspensión posible (dentro de la escuela o fuera de la escuela) o como una herramienta preventiva para resolver conflictos antes que escalen a ofensas de niveles mayores que requieren suspensión.

a. Contratos de Aplazamiento

Las escuelas o los oficiales de audiencia de largo plazo pueden ofrecer contratos de conducta a los estudiantes que enfrentan una suspensión fuera de la escuela. El aplazamiento puede recortar o posiblemente eliminar el número de días que un estudiante pasa fuera de la escuela. El administrador, los padres, y los estudiantes deben acordar y firmar el contrato de aplazamiento, con el entendimiento que, si el estudiante infringe el contrato con una infracción de suspensión, la escuela volverá a reinstalar los días de suspensión.

Los contratos de aplazamiento no previenen las suspensiones, pero reducen los días que los estudiantes pasan fuera de la escuela. Por eso, las escuelas y los

oficiales de audiencia usan esta herramienta en el CE2019-20 para “ahorrar” miles de días que los estudiantes de otra manera pasarían fuera de la escuela y para restaurar a los estudiantes de regreso a la comunidad escolar.

b. Intervención Dentro de la Escuela

En el CE2015-16, el Distrito revisó su enfoque a las alternativas a la suspensión para alinearse mejor con las metas del USP, el plan DPG, las mejores prácticas, y el Departamento de Educación para guía. Basado en las observaciones, la retroalimentación de los directores de plantel ISI y de los maestros, los resultados de la auditoria de disciplina, y las evaluaciones de años previos, el Distrito continuó implementando y mejorando su programa ISI durante el CE2019-20 en todas las escuelas intermedias, las escuelas secundarias y las escuelas K-8 grandes. Estos esfuerzos incluyeron un manual ISI/PIC actualizado; apoyo para compartir y replicar las mejores prácticas entre los planteles ISI; aumento en la comunicación con los maestros y los maestros ISI; y trabajó con los estudiantes para reflexionar sobre su conducta e identificar la base de la causa y las soluciones positivas para reducir la reincidencia. En el CE2019-20, un sistema para estandarizar el informe de datos fue implementado en todas las escuelas para asegurar la constancias y exactitud en el informe de datos. Los maestros ISI asistieron a varias sesiones de desarrollo profesional obligatorias que cubren el Código, ISI, PIC, mediaciones con los estudiantes, y facilitación de apoyo en grupo (incluyendo las Prácticas Restaurativas). Debido a la pandemia, la evaluación ISI no fue completada.

c. Plan Educativo Alternativo del Distrito

En el CE2019-20, el Distrito continuó operando DAEP, un programa voluntario que les proporciona a los estudiantes la oportunidad de continuar su educación y reflexionar sobre las conductas y circunstancias subyacentes que los llevaron a la conducta inapropiada. DAEP asiste a los estudiantes en el aprendizaje de conducta adecuados y para realizar mejores decisiones para que puedan ser restaurados a su escuela base al final del programa. En el CE2017-18, el Distrito revisó sus políticas para que ahora cuenten los días que el estudiante pasa suspendido en casa (entre el incidente y el primer día de DAEP, por lo general

ocurren durante el proceso de audiencias para largo plazo) hacia la asignación de DAEP, el cual reduce el número de días que el estudiante esté fuera de la escuela.³⁶

El Distrito continuó proporcionando a los estudiantes DAEP con trabajos de salón de clases y con un maestro certificado, servicios completos (incluyendo apoyo académico, socioemocional y de conducta), y con oportunidades complementarias con actividad física o arte.

E. Supervisión de Datos de Disciplina

El Distrito continuó proporcionando capacitaciones y apoyo a los líderes de plantel para asegurar la exactitud de los datos de disciplina. El departamento de Relaciones Estudiantiles, incluyendo el director, el coordinador (RPPC), y el enlace de cumplimiento (CL), trabajaron durante el año con el personal escolar y con el personal del departamento para mejorar la eficacia y exactitud en la documentación de datos. El Distrito continuó mejorando las practicas del ingreso de datos a nivel escuela para asegurar informes exactos y confiables en el CE2019-20, en particular por medio de capacitación en el ingreso de datos al sistema EBAS incluyendo Synergy. El Distrito también continuó supervisando activamente los datos de disciplina y ajustar las estrategias basado en el análisis, evaluación y valoración de datos frecuente y recurrente. Debido al cierre escolar por el COVID-19 no ocurrió supervisión basada en el plantel durante el 4to trimestre.

Como se discutió, el sistema de supervisión e informes del Distrito ocurre continuamente durante el ciclo escolar de manera diaria, bisemanal, semanal, mensual, y trimestral. Relaciones Estudiantiles revisa los datos de disciplinarios y acciones disciplinarias, identifica los problemas, desarrolla e implementa medidas de acción correctiva, comparte y replica las mejores prácticas, y explora ideas para mejorar a nivel plantel o a nivel distrito.

³⁶ The District designed DAEP to provide alternative-to-suspension services for students receiving a 20-, 30-, or 45-day long-term suspension. Students who are “credited” with days out of school during the long-term hearing process (which often depends on a parent or guardian’s availability) may not receive the full benefit of DAEP services. This may operate to skew DAEP results, as not all students are receiving the full program that DAEP is designed to provide.

Figura 6.2: El Sistema del Distrito para la Supervisión e Informe de Datos



1. Supervisión e Informes Bisemanales y Semanales

El enlace para el cumplimiento del Distrito supervisó los datos de disciplina para asegurar el cumplimiento con la política y los procedimientos en el CE2019-20. El CL supervisaron el cumplimiento del Código, las políticas del proceso debido, reglamentos, y la exactitud, la razonabilidad, y la constancia de las consecuencias disciplinarias. Esta revisión diaria incluye supervisar las suspensiones y las alternativas positivas a la suspensión, incluyendo ISI y DAEP.

El CL también supervisa las audiencias de suspensión a largo plazo y asegura que las consecuencias disciplinarias sean equitativas y constantes con la infracción. Como la primera línea de revisión, el CL identifica las discrepancias entre los hechos y las consecuencias disciplinarias, revisa la duración de las suspensiones, e identifica las clasificaciones erróneas de los incidentes. El CL contacta a los directores y a los superintendentes regionales para investigar anomalías identificadas y, si es necesario, ayuda a desarrollar resoluciones aceptables.

Además de presentar los informes específicos para incidentes, el CL presentó informes dos veces por semana al liderazgo regional y central. Los informes incluyeron información acerca las audiencias para la suspensión a largo plazo, las suspensiones a corto y a largo plazo, y el uso de contratos de aplazamiento. El CL también incluyó análisis de los detalles de la suspensión, incluyendo nivel de grado, género, raza/etnicidad, infracción, fechas, y duración de la suspensión (o alternativa a la suspensión). Los superintendentes auxiliares revisaron los informes,

investigaron incidentes y/o consecuencias cuestionables, y tomaron medidas correctivas.

2. Supervisión de Datos e Informes Mensuales

a. Supervisión e Informes de Plantel

El Distrito proporcionó aprendizaje profesional a los directores nuevos, directores auxiliares, decanos, maestros ISI, y facilitadores MTSS sobre el proceso de revisión de datos a nivel plantel, incluyendo el uso de EBAS, incluyendo Synergy. Relaciones Estudiantiles facilitaron presentaciones de la Academia de Liderazgo en la Instrucción en varias ocasiones a todos los administradores escolares para educar a liderazgo y mejorar el ingreso, la colección y el análisis de datos. Relaciones Estudiantiles también se comunicó frecuentemente con los equipos de disciplina, los administradores, los RPPF, los facilitadores MTSS, y otro personal relevante acerca del ingreso, supervisión e informes de los datos de disciplina.

Además, el Distrito continuó colectando informes de disciplina de las escuelas (**Anexo VI – 12, Sample Monthly Discipline Report – Hollinger K-8**). La plantilla incluye una guía de instrucciones paso a paso para que el personal de plantel se asegure de informar los datos de manera constante en todo el Distrito. La fecha límite para presentar los informes fue el día diez de cada mes.

Los directores subieron el formato de la plantilla completo cada mes al sitio de internet MTSS. Los equipos de disciplina se comprometieron a reunirse regularmente y a ingresar los datos en la plantilla de revisión. Los informes mensuales sobre la disciplina cultivaron tendencias disciplinarias más sensibles, puntos de conflicto, y patrones. Los informes mensuales también ayudaron a los equipos a entender de mejor manera si es que había y en dónde estaban las disparidades en sus procedimientos, sistemas y matriz de disciplina. Después de revisar los informes mensuales, los superintendentes regionales le dieron seguimiento con los directores para proporcionar apoyo y guía cuando fue necesario.

b. Supervisión e Informes Centrales

A principios del ciclo escolar, el Distrito formó un Comité Central de Revisión para Disciplina (CDRC) que se reunió mensualmente durante el año. Durante las reuniones, el equipo revisó los informes mensuales de disciplina de los directores e identificó a las escuelas específicas con problemas de disciplina documentados. La

retroalimentación del comité les permitió a los directores académicos y a los directores apoyar de mejor manera a las escuelas para asegurar consecuencias disciplinarias equitativas.

c. Supervisión e Informes de Datos Trimestrales

El CDRC revisó los datos de disciplina del plantel de cada trimestre durante el ciclo escolar. El Distrito continuó trabajando con los superintendentes regionales, directores de departamento y directores para enfocarse en reducir los incidentes de disciplina y las disparidades por raza/etnicidad durante la institucionalización de las revisiones trimestrales que llevan a medidas correctivas y a planes de acción (**Anexo VI – 13, Corrective Supports and Warnings**).

3. Revisión de Fin de Año

El Distrito continuamente refinó y mejoró el proceso de supervisión para mejorar los resultados de disciplina por medio de supervisión diaria e informes semanales por el RPPC y CL. Además, los informes semanales y mensuales por los directores de departamento y los superintendentes regionales, combinados con los CDRC mensuales y la supervisión trimestral y los informes al superintendente y al equipo principal de liderazgo, hizo los datos de disciplina más exactos y accesibles a todos los planteles escolares.

La implementación continua de la supervisión y comunicación activa y constante en el CE2019-20 contribuyó al progreso en abordar las disparidades en la disciplina. El Distrito comparó los mismos datos trimestrales en todos los ciclos escolares para identificar tendencias, progresos y las escuelas que pudieran implementar las mejores prácticas específicas que se pudieran replicar en otros planteles.

En la primavera de 2020, el departamento de Relaciones Estudiantiles realizó una revisión de la documentación del equipo de disciplina escolar. El departamento le envió a cada plantel un informe de sus resultados, identificando las áreas con necesidad de mejorías. Se planeó capacitación adicional para el ingreso de datos de disciplina para todos los RPPF, decanos, maestros ISI y administradores escolares (**Anexo VI – 14, Restorative Practice Training Schedule**). Como resultado de la revisión algunas escuelas fueron colocadas en planes de acción de apoyo por sus informes de datos incompletos.

4. Resultados

a. Números en General

La clausura de las escuelas en marzo 2020 significa que no fue posible comparar la disciplina del CE2019-20 con los datos reportados anualmente anteriormente debido a que no cubren el mismo período de tiempo. Durante los primeros tres trimestres del ciclo escolar, 2,361 estudiantes recibieron por lo menos una suspensión a corto plazo, mientras que 108 recibieron por lo menos una suspensión a largo plazo, incluyendo aquellos que eventualmente aceptaron colocación en DAEP (**Anexo VI - 15, VI.G.1.b Discipline Data SY2019-20**).

b. Tasas y Proporcionalidad

Un análisis de disciplina informado en los tres primeros trimestres muestra que el 11 por ciento de los estudiantes afroamericanos recibieron acción disciplinaria. Las estadísticas comparables fueron del 7 por ciento para los estudiantes hispanos y 6 por ciento de los estudiantes blancos. Con respecto a las suspensiones fuera de la escuela, 4 por ciento de los estudiantes blancos, 5 por ciento de los estudiantes hispanos, y 8 por ciento de los estudiantes afroamericanos recibieron por lo menos una suspensión a corto o a largo plazo. Tanto los estudiantes afroamericanos como los hispanos estuvieron más susceptibles para recibir una suspensión a corto o a largo plazo que los estudiantes blancos (**Anexo VI - 16, 2019-20 Discipline Outcomes**). Una vez más, estos datos solamente representan tres trimestres y no se deben usar para comparar con años anteriores.

F. Medidas Correctivas

Durante el CE2019-20, el Distrito continuó tomando medidas correctivas para abordar las deficiencias identificadas en la implementación basada en el plantel de la política de disciplina, incluyendo actividades relacionadas con PBIS, las Prácticas Restaurativas, el Código, las discrepancias en los datos, y el desarrollo de entornos de aprendizaje de apoyo e inclusivos. Las medidas correctivas incluyen acciones de apoyo, desarrolladas para abordar un asunto específico en una escuela, o planes de acción de apoyo, desarrollados para abordar a toda una escuela completa.

1. Acciones Correctivas (anteriormente Acciones Correctivas)

Aunque el Distrito identificó la necesidad para acción correctiva, principalmente por medio de la revisión de datos de disciplina y la observación directa, previamente discutido en esta sección, también continua utilizando medidas menos formales—discusiones verbales con los maestros, dirección por escrito, o capacitación, apoyo u orientación adicional—y medidas formales tales como colocación en un Plan de Apoyo a los Maestros para asuntos relacionados con la participación estudiantil o la administración del salón de clases.

Los superintendentes auxiliares se reunieron con el director de Relaciones Estudiantiles mensualmente para revisar los datos de disciplina en los niveles del Distrito y a nivel plantel. Si Relaciones Estudiantiles o los superintendentes auxiliares dieron una alerta sobre disparidades raciales en un plantel, ellos realizaron una segunda capa de revisión directa, a fondo de los datos con el director del plantel como una medida correctiva.

Además, los superintendentes auxiliares se comunicaron con los directores de plantel cuando fue necesario para desarrollar medidas correctivas, incluidas ya sea en planes de acción o en otros documentos, tales como las plantillas para las reuniones MTSS. Algunas acciones se alineaban con las mejores prácticas compartidas por otros líderes de plantel y/o equipos de plantel. Los superintendentes auxiliares realizaron visitas regulares a las escuelas y documentaron sus reuniones con los directores en los registros o por medio de sus calendarios Outlook. Las escuelas ajustaron sus datos y planes a medida que fue necesario.

2. Planes de Acción de Apoyo (anteriormente Planes de Acción Correctiva)

Al final de cada trimestre, el CDRC se reunió para revisar los datos e identificar las tendencias. Cuando los datos escolares indicaron niveles altos de disciplina o de desproporcionalidad, el director o el coordinador de Relaciones Estudiantiles colaboraron con el director escolar para desarrollar un Plan de Acción de Apoyo escolar en todo el plantel para abordar cualquier deficiencia demostrada en las prácticas de disciplina o en la implementación de la política o el Código (**Anexo VI – 17, SAP Template**). Relaciones Estudiantiles se reunió con el equipo de disciplina en cada escuela colocada en un SAP. Mientras que algunas escuelas

pudieron resolver sus deficiencias rápidamente, otras tomaron más tiempo para implementar completamente las medidas correctivas.

El director de Relaciones Estudiantiles y los directores académicos discutieron el progreso SAP de las escuelas durante las reuniones para revisión de disciplina trimestrales y a medida que fue necesario. Una medida correctiva principal incluyó asegurar que los directores ingresaran adecuadamente los datos de disciplina en Synergy para facilitar las revisiones de datos exactos y constantes.

G. Mejores Prácticas para la Disciplina

1. Identificación, Evaluación, y Recomendación RPPC para Replicar las Prácticas

En julio y agosto de 2019, el Distrito proporcionó guía a los directores y a los miembros del personal certificado sobre sus papeles en el proceso de disciplina, incluyendo capacitación para facilitar la réplica de las mejores prácticas. La capacitación incluye revisar el Código revisado y la política de disciplina del Distrito y guiar a los plantees por medio de remisiones y procesos de documentación para asegurar los enfoques proactivos a la implementación de las intervenciones restaurativas. El Distrito requirió a los directores que se reunieran regularmente, por lo menos mensualmente, con los equipos de disciplina de plantel. Los equipos de plantel revisaron los datos, identificaron los patrones y los puntos de conflicto, y desarrollaron estrategias para abordar las áreas con necesidad de mejorías. El equipo de disciplina de plantel después evaluó la eficacia de las intervenciones y estrategias para determinar si es que contribuían a los resultados positivos. Los equipos de plantel también compartieron estrategias y prácticas que otras escuelas pudieran replicar.³⁷

En octubre 2019, Relaciones Estudiantiles se reunieron con todos los directores para proporcionar capacitación adicional sobre sus papeles en el proceso de disciplina, incluyendo capacitación para replicar las mejores prácticas. Esta capacitación se enfocó en la implementación del Código de Conducta para los

³⁷ See USP Section VI(F)(3): “If the data collected and reviewed indicates that a school has been successful in managing student discipline, the District RPPC shall examine the steps being taken at the school to determine whether the approach adopted by the school should be adopted by other schools within the District, and if the RPPC determines the approach should be replicated, the District RPPC will share the strategies and approach with the District to consider replication at other schools.”

Estudiantes con fidelidad, documentación de incidentes, escribiendo cronologías y procesos debidos.

2. Compartiendo las Mejores Prácticas Directamente y en Línea

Durante reuniones mensuales con los RPPF/RPPC, los facilitadores y líderes MTSS compartieron las mejores prácticas basadas en las reuniones del equipo de disciplina, tales como PBIS o estrategias de las Prácticas Restaurativas que se han comprobado eficaces en su plantel.

En el CE2019-20, los RPPF, decanos, y los maestros ISI se reunieron con el departamento de Relaciones Estudiantiles para aprendizaje profesional adicional. Los temas incluyeron la revisión de manuales de trabajo, compartiendo las estrategias de “lo que funciona”, y la implementación de las mejores prácticas en cada escuela (**Anexo VI – 18, Dean of Students Manual**). Los participantes también revisaron los manuales de trabajo resaltando las estrategias básicas y los requisitos necesarios para un programa exitoso.

El RPPF/RPPC hizo arreglos para que el Departamento de Desarrollo (PD) filmara las mejores prácticas identificadas en tiempo real y subir los documentos acompañantes al recurso en línea What Works. Una liga al sitio de internet What Works se encuentra dentro de un sitio de internet interno para el personal para su acceso fácil por todos los empleados del Distrito (**Anexo VI – 19, What Works Screenshots**). En el CE2019-20, el Distrito completó la inclusión de todas las infracciones del Código—y sugirió respuestas—al sitio de internet What Works.

Como se discutió anteriormente en esta sección, todos los directores escolares, los RPPF, decanos, y maestros ISI recibieron capacitación sobre el Código de Conducta para los Estudiantes revisado y el ingreso de datos relacionados al sistema EBAS, incluyendo a Synergy, en el CE2019-20. El Distrito actualizó la capacitación en línea PBIS y para el Código de Conducta para los Estudiantes para todos los administradores, maestros y personal que tienen contacto directo con estudiantes y usaron una evaluación en línea para evaluar su entendimiento. Además, Relaciones Estudiantiles desarrollaron una capacitación de cinco partes sobre las Prácticas Restaurativas en línea para todos los administradores, maestros, y personal que tienen contacto directo con los estudiantes. Las clases y las evaluaciones estuvieron disponibles en TNL en el sitio de internet del Distrito.

H. Aprendizaje Profesional de Disciplina

El Distrito categorizó el aprendizaje profesional para la inclusividad y disciplina en cinco categorías “PL”: Prácticas Restaurativas, PBIS, CRP, Clases Culturalmente Relevantes (CRC), y aprendizaje profesional adicional (APL).

El Distrito desarrolló una gráfica detallando cada oportunidad de aprendizaje profesional (PLO) ofrecida a los administradores, maestros, y otro personal relevante en el CE2019-20. La gráfica identifica la categoría del programa o práctica (RP, PBIS, CRP, CRC, y APL),³⁸ brevemente describe la capacitación, los esquemas de las estrategias específicas que los participantes aprenderán (**Anexo VI – 20, Discipline PL Chart SY2019-20**). La gráfica también identifica los materiales de investigación para proporcionar evidencia de la necesidad para, y la eficacia de, las estrategias seleccionadas. Finalmente, la gráfica aborda la valoración y evaluación. La evaluación generalmente ocurre durante y/o inmediatamente después de la capacitación, mientras que la observación ocurre después.

Cuando fue posible, los observadores proporcionaron aprendizaje incluido en el trabajo basado en las evaluaciones de su rendimiento individual. La capacitación incluida en el trabajo proporciona a los administradores y maestros con aprendizaje nuevo que se relaciona directamente con una práctica observada inmediatamente y puede incluir una demostración de una práctica eficaz, entrenamiento directo, o recomendaciones a varios recursos.

La información de ambos componentes (evaluación y observación) después es evaluada para mejorar las capacitaciones futuras; proporcionar retroalimentación para mejorar la práctica de los participantes (guía, re-enseñanza, capacitación dentro del trabajo, apoyo a los maestros, etc.); desarrollar planes de acción o planes de acción de apoyo; y mejorar la eficacia de los programas, prácticas, y estrategias.

Discusiones acerca de estos PLO están entrelazadas en toda esta sección.

³⁸ The categories are not mutually exclusive. Many of the professional learning opportunities (PLOs) related to civility and/or discipline include aspects of more than one category; categorization is used merely to help organize PLOs into the framework.

I. Informes USP

VI(G)(1)(a) Copias de los análisis contemplados anteriormente en la sección (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 suspensiones a largo plazo o de expulsiones, por escuela, y el resultado de esas apelaciones. Esta información deberá ser desglosada por raza, etnicidad y género;

Ver el Anexo VI – 21, VI.G.1.a Appeals to Hearing Officers and Governing Board para las apelaciones a las suspensiones a largo plazo y expulsiones para el CE2019-20.

VI(G)(1)(b) Los datos principalmente en forma de Anexo I para el ciclo escolar del Informe Anual junto con los datos comparables de cada año después del CE2011-12;

Los datos requeridos por la sección (VI)(G)(1)(b) se encuentran en el **Anexo VI – 15, VI.G.1.b Discipline Data SY2019-20.**

VI(G)(1)(c) Copias de cualquier plan de acción correctivo relacionado con la disciplina realizados en conexión con esta Orden;

Ver el Anexo VI – 22, VI.G.1.c Corrective Action Plans SY2019-20 para ver los datos de disciplina y los planes para el CE2019-20.

VI(G)(1)(d) Copias de todos los documentos, formularios, manuales, el GSRR de conducta y disciplina y otros materiales relacionados requeridos por esta sección, en los idiomas principales del Distrito;

Ver el Anexo VI – 9, VI.G.1.d (1) Student Code of Conduct SY2019-20, VI – 23, VI.G.1.d (2) Multi-Tiered System of Support (MTSS) materiales, y VI – 24, VI.G.1.d (3) What Works – Restorative Practices, PBIS, and Student Code of Conduct materiales para el CE2019-20.

VI(G)(1)(e) Copias de cualquier política de la Mesa Directiva enmendada de conformidad con los requisitos de esta Orden;

Ver el Anexo VI – 25, VI.G.1.e Policy and Procedure Amendments SY2019-20.

VI(G)(1)(f) Copias de cualquier análisis a nivel plantel realizado por los RPPSC;

Ver el Anexo VI – 26, VI.G.1.f Site-level Analyses Samples para ver las muestras de los informes escolares mensuales que incluyen un análisis a nivel plantel.

VI(G)(1)(g) Los detalles de cada capacitación en la conducta o disciplina realizad el año anterior, incluyendo las fechas, duración, descripción general del contenido, asistentes, proveedores, instructores, agenda y cualquier volante;

Los datos requeridos por la sección (VI)(G)(1)(g) se encuentran en el **Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart**. Este informe contiene un cuadro con todas las oportunidades formales de desarrollo profesional ofrecido para el CE2019-20.

VII. Participación Familiar y de la Comunidad

A. Participación Familiar y de la Comunidad

Durante el CE2019-20, el Distrito continuó su compromiso de participar a las familias y a la comunidad en el proceso educativo por medio de la adopción de estrategias que informan, apoyan, y cumplen las necesidades de las familias, estudiantes y de la comunidad.

1. Participación Familiar y Comunicación de Difusión y Coordinación Familiar en todo el Distrito de los Esfuerzos de Participación Familiar

El equipo de Participación Familiar y de la Comunidad (FACE) continuó colaborando con los departamentos de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos y Mexicano Americanos (AASSD y MASSD, respectivamente), así como los otros departamentos del Distrito Comunicaciones y Relaciones con los Medios de Comunicación, Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE), y otros para identificar, apoyar y promover los eventos y actividades principales. Estas actividades incluyeron tanto los eventos de la comunidad como los del Distrito enfocados en lo académico, conducta, y preparación universitaria/colegio para los estudiantes y familias del Distrito. Los ejemplos incluidos son: Impacto Tucson, Universidad para los Padres, Conferencia Adelante, Conferencia para los Padres, Recurso para Solicitar Admisión a la Universidad/Colegio, Expo Escuela Secundaria, Pasos Hacia el Éxito, y el Consejo Asesor de Padres Mexicanos Americanos (**Anexo VII – 1, Family and Community Outreach Activities SY2019-20**).

Para apoyar las interconexiones, la equidad estudiantil, los logros, y el éxito, el Distrito creó un Comité de Equidad, Justicia e Interconectividad (EFI). El comité EFI incluye representantes del AASSD, ALE, Servicios a los Estudiantes Asiáticos del Pacífico y servicios a los Refugiados, Evaluación y Valoración, Comunicaciones y Relaciones con los Medios, Pedagogía Culturalmente Relevante, FACE, Adquisición de Idiomas, MASSD, Currículo Multicultural y servicios de Tecnología. Las metas de EFI incluyen la colaboración comprometida, la alineación de los servicios, comunicación eficaz, crear prácticas sistémicas, enfoque en la equidad y los datos y valoración de la revisión para informar la toma de decisiones futuras.

El equipo FACE estableció relaciones con 35 socios nuevos en el CE2019-20, para un total de cerca de 320 sociedades con la comunidad (**Anexo VII – 2, FACE Community Partners SY2019-20**). Esta colaboración se alinea con los Seis Tipos

de Participación Familiar de la Dra. Joyce Epstein,³⁹ la cual incluye colaborar con la comunidad. Estos socios proporcionan recursos, apoyo, y oportunidades de trabajo tanto para los estudiantes como para las familias a nivel familia y a nivel distrito.

Por petición de la Facultad de Educación de la Universidad de Arizona, el personal de FACE dio dos presentaciones a los estudiantes universitarios sobre el modelo de la participación familiar del Distrito y sobre los servicios proporcionados a las familias. El Distrito también ha propuesto y ha comenzado a implementar una reorganización basada en la investigación para crear un Departamento de Equidad y Diversidad encabezado por un superintendente auxiliar, que se reportará directamente con el superintendente. FACE estará ubicado en este departamento nuevo, junto con los departamentos de apoyo a los estudiantes, para facilitar las interacciones entre esos departamentos y FACE.

2. Centros de Recursos Familiares

El Distrito continuó operando cuatro Centros de Recursos Familiares (FRC): Palo Verde, Wakefield, Catalina, y Southwest. El personal de FRC proporcionó calendarios mensuales sobre los talleres y eventos que incluían información para los cuatro centros mencionados en un solo documento.

El personal actualizó su calendario mensualmente y lo publicó en el sitio de internet del Distrito y en la página FRC de Facebook. Además, los FRC distribuyeron el calendario mensualmente por medio de correo electrónico y por ParentLink a los padres, al Distrito y al personal escolar, y a los socios comunitarios. El personal FRC también estuvo en varios Distritos, escuelas, y eventos de la comunidad, en dónde proporcionaron los calendarios FRC y otra literatura para informar a las familias y a los miembros de la comunidad sobre los servicios del centro (**Anexo VII – 3, FRC Staff Outreach SY2019-20**). Los calendarios FRC se traducen a los idiomas principales del Distrito (**Anexo VII – 4, Family Resource Centers Schedule of Workshops and Events [English and Spanish examples provided]**).

En el CE2019-20, hubo 26,111 visitas a los FRC entre el 1 de julio, 2019 y el 13 de marzo, 2020, cuando los FRC cerraron debido al COVID-19 (**Anexo VII – 5, Family Resource Center Visitors Log — Summary Report SY 2019-20**). El personal FRC continuó proporcionando clases, talleres, y otros servicios en los

³⁹ Dr. Epstein is a Professor, Johns Hopkins University; Director, Center on School, Family, and Community Partnerships; Director, National Network of Partnership Schools (NNPS); and Co-Director, Directorship Team-CSOS.

centros de recursos que se alinearon con los Seis Tipos de Participación Familiar del Dr. Epstein, incluyendo:

- Proporcionando clases y talleres sobre temas tales como currículo y académicos, preparación universitaria, liderazgo y toma de decisiones, conferencia eficaz, inglés como segundo idioma, salud y nutrición, salud mental, civismo, y FASFA (Aplicación Gratuita para Ayuda Estudiantil Federal, utilizada por estudiantes de doceavo grado y sus padres para aplicar para ayuda económica universitaria).
- Realizando grupos virtuales de apoyo para las familias con necesidades específicas.
- Asociándose con el Banco de Alimentos de Comunidad del Sur de Arizona para proporcionar servicios de despensas alimenticias.
- Manteniendo el Centro de Asesorías en el Centro FRC Catalina para proporcionar apoyo académico a los estudiantes de la escuela secundaria refugiados y otros estudiantes dos veces por semana. Entre agosto 13, 2019 y marzo 4, 2020, 144 estudiantes visitaron el Centro de Asesorías 806 veces para recibir asesorías y otros servicios.
- Ofreciendo las ferias de recursos “Tell Me More About...” para que las familias hablen acerca de los que sucede en el salón de clases, las maneras que las familias pueden apoyar a sus hijos en el aprendizaje fuera de la escuela, y los recursos disponibles para apoyar el aprendizaje de sus hijos (**Anexo VII – 6, Tell Me More About SY2019-20 Flyer**).
- Asociándose con Educación para Adultos del Condado Pima para proporcionar clases preparativas para obtener el GED para aquellos adultos que intentan obtener su GED.
- Apoyando el Consejo Asesor de Padres Mexicano Americanos reclutando familias y proporcionando apoyo con espacio, cuidado infantil, y transportación para las reuniones.
- Asociándose con la Fundación para el Enriquecimiento Educativo para proporcionar artículos de higiene a los estudiantes y a las familias.

- Recibiendo y distribuyendo donativos de más de 800 cajas de ropa nueva en las cinco ubicaciones de los bancos de ropa y a los estudiantes de la escuela intermedia y la escuela secundaria en todo el distrito.
- Creciendo el programa “Talk It Out” en sociedad con la Universidad de Arizona Facultad de Educación Programa de Consejería para proporcionar consejería de salud mental gratuita a los estudiantes del Distrito y a sus familias en todos los FRC (**Anexo VII – 7, Talk it Out Poster [English and Spanish examples provided]**).

El programa Talk It Out completó 945 citas entre el 1 de julio, 2019 y el 13 de marzo, 2020 (**Anexo VII – 8, Summary of Talk It Out Services SY2019-20**).

El personal de FRC continuó proporcionando servicios para cumplir con las necesidades de las familias durante la clausura del COVID-19 de las siguientes maneras:

- Asociándose con el Banco de Alimentos para la Comunidad del Sur de Arizona para proporcionar 137 cajas de alimentos para las familias por medio de entregas a domicilio o pasando a recoger en los centros FRC.
- Asociándose con los Servicios Alimenticios del Distrito y con el Banco de Alimentos del Sur de Arizona para proporcionar 2,700 cajas de frutas y verduras frescas a las familias, entregadas junto con las rutas alimenticias del Distrito.
- Asociándose con la Fundación para el Enriquecimiento Educativo y con Amazon para proporcionar 717 juegos educativos a las familias por medio de entregas en casa, recogiendo en los FRC, o entregadas junto con las rutas alimenticias del Distrito.
- Asociándose con Sarah Farms por medio del Banco de Alimentos para la Comunidad del Sur de Arizona para proporcionar 288 galones de leche a las familias, entregados junto con las rutas de alimentos del Distrito.
- Aplicando y recibiendo una “subvención de \$100,000 para Operaciones y Recuperación COVID-19” de la Red de Bancos de Alimentos de Arizona para reponer los suministros de alimentos de las despensas en los FRC para continuar proporcionando servicios de despensas alimenticias para las

familias afectadas por el COVID-19 (**Anexo VII - 9, C19ORG Grant Award Letter**).

- Colaborando con el Programa de Consejería de la Facultad de Educación de la Universidad de Arizona para continuar las sesiones de consejería y el ingreso de clientes Talk It Out por medio de plataformas por teléfono en línea (telesalud) y para ofrecer un grupo nuevo para estudiantes de edad para primaria, con cuatro sesiones telesalud en junio y julio, para animar las conexiones y la comunicación positivas (**Anexo VII – 8, Summary of Talk It Out Services SY2019-20**). Entre el 16 de marzo y el 31 de mayo, Talk It Out completó 347 citas de telesalud, de la siguiente manera:
 - Tres citas de ingreso,
 - 322 sesiones de terapia individual, y
 - 22 sesiones de terapia familiar.
- Colaborando con la Educación para Adultos del Colegio Comunitario Pima para continuar proporcionando clases de ciudadanía por medio de zoom.
- Colaborando con MASSD para proporcionar un grupo de apoyo para ayudar a las familias a manejar la crisis de la pandemia.
- Comunicándose regularmente con las familias, el personal, y la comunidad por medio de correo electrónico, teléfono, y Zoom para proporcionar información y remisiones para cumplir con las necesidades de las familias.
- Proporcionando información y recursos para las familias en la página de Facebook de los FRC.

Durante el CESY2019-20, el Distrito determinó que el FRC Wakefield debe ser reubicado para hacer espacio para la reapertura de la Escuela Intermedia Wakefield. El Distrito eligió mudar el FRC al lugar donde anteriormente se ubicaba la Escuela Primaria Menlo Park. La demografía del área de Menlo Park es como la del área de Wakefield. Además, Menlo Park está a menos de 10 minutos de Wakefield por carro y está accesible fácilmente por transporte público. En abril 2020, el Distrito cerró permanentemente el FRC Wakefield preparando la mudanza a la ubicación nueva en Menlo Park.

3. Seguimiento a los Recursos Familiares

Antes del CE2019-20, el Distrito distribuyó tabletas a todas las escuelas para usarlas con el sistema en línea nuevo para dar seguimiento la participación de las familias en las conferencias, eventos enfocados en el currículo, y en los eventos para la toma de decisiones en la escuela. El 29 de agosto, 2019, el Distrito proporcionó capacitación a los administradores del plantel sobre cómo y cuándo usar el sistema de seguimiento en línea. El Distrito proporcionó capacitaciones adicionales durante el primer trimestre a los interesados adicionales.

El personal FACE creó un formulario en línea para el personal escolar del plantel para solicitar números de identificación del evento (EIN) que correspondieran a estos tipos de eventos planeados. Los visitantes adultos entonces podían iniciar las sesiones en las tabletas o en los dispositivos conectados al internet dentro del EIN específico. Estos procesos permitieron al Distrito dar seguimiento a la participación de las familias y los estudiantes por cada evento y se aseguraron de que los eventos ingresados estuvieran alineados con los Seis Tipos de Participación del Dr. Epstein, mencionados anteriormente en esta sección.

Entre septiembre de 2019 y marzo de 2020, el Distrito registró 555 eventos de conferencias en los planteles escolares, eventos enfocados en el currículo y de toma de decisiones, en el sistema de seguimiento en línea. Los planteles escolares utilizaron hojas de registro para dar seguimiento a los eventos familiares además de las conferencias para padres y maestros o aquellas que no estaban dentro de las categorías enfocadas en el currículo o en la toma de decisiones. Por ejemplo, clases de inglés como segundo idioma, talleres para la crianza de los hijos, o grupos de enfoque son valiosas actividades de participación que se alinean con el marco de trabajo del Dr. Epstein, pero no entran en ninguna de las categorías especificadas.

4. Esfuerzos en Todo el Distrito para Edificar la Capacidad Escolar para Participar a las Familias

Durante el CE2019-20, el Distrito continuó sus esfuerzos para implementar completamente sus Pautas para la Participación Familiar y de la Comunidad en los Planteles Escolares (**Anexo VII – 10, Guidelines for Family and Community Engagement at School Sites SY2019-20**). Como parte del esfuerzo continuo, cada plantel escolar identificó a un punto de contacto para la participación familiar para coordinar los esfuerzos de participación familiar local y presentar informes mensuales sobre la participación familiar al equipo FACE (**Anexo VII – 11, School Site Family Engagement Contacts List SY2019-20**).

Para ayudar a los planteles a implementar las pautas, el Distrito asignó a cinco coordinadores del programa FACE para proporcionar apoyo y capacitación de desarrollo profesional al personal del plantel y a los administradores en todos los planteles escolares. El Distrito proporcionó múltiples oportunidades para capacitaciones y apoyo en el desarrollo profesional para participación familiar para el personal del plantel escolar. Los temas de la capacitación incluyeron las mejores prácticas (utilizando la Pautas para la Participación Familiar y de la Comunidad en los Planteles Escolares), manteniendo los sitios de internet escolares, planeando y facilitando grupos de enfoque, usando el sistema de seguimiento en línea, e informando.

El Distrito también proporcionó clases de participación familiar en línea al personal escolar por medio del Portal de Aprendizaje Profesional (**Anexo VII – 12, Family & Community Engagement Trainings and Supports for School Site Staff SY2019-20**).

Las clases en línea incluyen:

- Seis Tipos de Participación Familiar del Dr. Epstein (a su propio paso),
- Comunicación de dos vías por medio de conferencias eficaces (a su propio caso), y
- La manera que los maestros pueden usar los Seis Tipos de Participación Familiar del Dr. Epstein para fomentar la comunicación de doble vía y el liderazgo en los padres (interactivo, por medio del Zoom).

En marzo 2020, el Distrito presentó ocho solicitudes de escuelas para membrecía para Dr. Epstein's National Network of Partnership Schools (NNPS). Establecida en la Universidad Johns Hopkins en 1996, NNPS une escuelas, distritos, estados, y organizaciones juntas para para usar enfoques basados en la investigación para organizar y mantener excelentes programas para la participación familiar y de la comunidad que aumentará el éxito estudiantil en la escuela. Estas escuelas iniciales fueron seleccionadas basado en la necesidad de mejorar sus programas de participación familiar, así como su deseo de unirse al NNPS.

Para mejorar y aumentar la participación familiar en la comunicación y en la toma de decisiones, el Distrito programó cuatro talleres en abril 2020, enfocándose en estrategias de participación y liderazgo para ayudar a los padres a participar

exitosamente en la vida escolar y en la toma de decisiones (**Anexo VII – 13, Parent Leadership: Having a Say in TUSD Decision Making Flyer**).

Comunicación de Dos Vías

En el CE2019-20, el Distrito continuó sus esfuerzos para mejorar la comunicación entre las familias y las escuelas, para: dar acceso a las familias a la información académica y personal de sus hijos; proporcionar a los maestros con información acerca del desarrollo individual del estudiante; compartir información con las familias que sea culturalmente entendible y significativa; y usar información para acciones positivas que los maestros, familias, y liderazgo escolar puedan implementar.

Para avanzar estas metas, el Distrito continuó mejorando sus métodos de solicitar información de las familias. El Distrito distribuyó la Encuesta de Participación Familiar para el CE2019-20 a todas las familias del Distrito (**Anexo VII - 14, VII.E.1.b Family Engagement Surveys SY2019-20**). La encuesta basada en los Seis Tipos del Dr. Epstein y proporciona a los padres/tutores y al personal de compartir perspectivas sobre cómo están las escuelas en cada área. Además. El Distrito agregó cajones de sugerencias en línea en todos los sitios de internet para suplementar las cajas en el sitio, para que las familias y los miembros de la comunidad puedan comunicar idea, preguntas, o dudas a los líderes escolares en línea.

Las escuelas realizaron grupos de enfoque para solicitar información adicional de las familias acerca de los datos colectados en las Encuestas de Participación Familiar, cajas de sugerencias, y en las encuestas sobre la calidad escolar. Las escuelas invitaron a padres representantes a los grupos de enfoque para discutir las preguntas abiertas realizadas por los facilitadores de la comunidad. La información obtenida ayudó a guiar la planificación del equipo FACE.

El Distrito enfocó una gran parte de su capacitación de desarrollo profesional en la comunicación. El desarrollo profesional para el personal escolar incluyó lo siguiente:

- Los Seis Tipos de Participación Familiar del Dr. Epstein,
- Sensibilidad cultural en la comunicación con los estudiantes y las familias,

- La manera que los maestros pueden facilitar y animar la comunicación de dos vías durante las conferencias y otras interacciones cara a cara, y
- La manera de involucrar a los padres en la toma de decisiones en las escuelas.

5. Esfuerzos de Participación Familiar en los Planteles Escolares

Los planteles escolares en todo el Distrito participaron en actividades para facilitar la participación familiar. Estas actividades abarcaron las seis áreas de los Seis Tipos de Participación Familiar del Dr. Epstein, así como desarrollo del personal diseñado para animar la participación familiar y asegurar que los padres y otros adultos que cuidan se sientan bienvenidos y valorados como socios en la educación de sus hijos.

Las escuelas reportaron más de 4,300 eventos de participación familiar y más de 329,000 asistentes. Las actividades incluyeron reuniones para el desarrollo del personal, reuniones del consejo del plantel escolar, eventos enfocados en el currículo, y eventos importantes tales como las celebraciones de promoción y las orientaciones para los estudiantes nuevos de noveno grado. Debido al COVID-19, 562 eventos de participación familiar planeados que habían sido programados para el último trimestre del ciclo escolar fueron cancelados.

El Cuadro 7.1 muestra el número de eventos de participación familiar celebrados durante el ciclo escolar, categorizados basado en cuáles de los Seis Tipos de Participación Familiar del Dr. Epstein fue abordado. En el Cuadro 7.1, “Comunicación de Tipo 2: Comunicando” incluye tanto la comunicación de un solo lado como la comunicación de dos vías, “Tipo 4: Aprendiendo en Casa” los eventos se enfocan en el currículo, y “Tipo 5: Toma de Decisiones” incluye eventos tales como las reuniones del consejo del plantel escolar o las reuniones del equipo para participación familiar, en donde los miembros de las familias están involucrados en el proceso de la toma de decisiones a nivel escolar.

Cuadro 7.1: SY2019-20 Número de Eventos y Actividades de Participación Familiar por Tipo de Participación Familiar y Escuela ⁴⁰

Tipo de Escuela	Tipo 1: Crianza	Tipo 2: Comunicación	Tipo 3: Voluntariado	Tipo 4: Aprendiendo en Casa	Tipo 5: Toma de Decisiones	Tipo 6: Colaborando con la Comunidad	Todos los Tipos: Actividades de Participación Familiar en Todo el Plantel	Personal Solamente: Desarrollo Profesional
Primaria	1,675	3,941	949	936	684	933	2,012	511
K-8	550	1,333	330	332	236	365	713	177
Intermedia	296	724	148	157	134	132	287	87
Secundaria	311	758	139	162	116	145	315	112
Alternativa	113	293	57	66	44	55	104	39
Todas las Escuelas	2,945	7,049	1,623	1,653	1,214	1,630	3,431	926

6. Plan FACE Revisado/Plan de Finalización

Durante el CE2019-20, el Distrito actualizó su Plan de Acción FACE en varios aspectos, incluyendo para abordar aún más las actividades de interconexión y actividades entre departamentos. EL Distrito presentó un Plan FACE revisado en agosto 2019 [ECF 2262-1] y una revisión más en diciembre 2019 [ECF 2391-1]. Las revisiones identifican los planes del USP que contienen actividades FACE por otros departamentos, describen las interacciones entre los esfuerzos FACE y otros departamentos y planes, y presenta las responsabilidades y el personal para el Departamento de Participación Familiar y de la Comunidad, entre otras cosas. El Distrito continúa implementando los requisitos del Plan de Finalización para la Participación Familiar y de la Comunidad, el cual incluía el lanzamiento del sistema nuevo de seguimiento en línea y la capacitación de todo el personal clave que lo utiliza. Todas las escuelas ahora tienen también un sitio de internet en donde pueden publicar sus boletines informativos, información del consejo escolar del plantel, minutas de las reuniones, e información acerca de PTO, PTA, y otros grupos

⁴⁰ An activity or event may be counted more than once if it fits more than one type of family engagement involvement.

dirigidos por padres. El sitio de internet es supervisado de cerca para asegurar que la información sea actualizada regularmente [ECF 2391].

B. Servicios de Traducción e Interpretación

El Distrito continuó proporcionando servicios de traducción e interpretación a las familias, estudiantes y al personal y comunicándoles esos servicios a las familias. El Departamento de Acceso Significativo proporcionó más de 2,574 traducciones e interpretaciones en 38 idiomas. Además de inglés, los idiomas principales (definidos como el idioma hablado en casa para más de 100 estudiantes) en el CE2019-20 fueron español, árabe, swahili, somalí, vietnamita, y kirundi. El Distrito aumentó su eficacia en proporcionar estos servicios creando un sitio de SharePoint por el medio del cual el personal puede solicitar los servicios que necesitan las familias o los estudiantes.

C. Informes USP

VII(E)(1)(a) Copias de todas las descripciones y explicaciones de las responsabilidades para todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección, identificados por su nombre, título de su trabajo, título de trabajo anterior (si aplica), otros considerados para el puesto, y sus acreditaciones;

Ver el Anexo VII – 15, VII.E.1.a Explanation of

Responsibilities, el cual contiene las descripciones de trabajo y un informe de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección, identificados por su nombre, título de su trabajo, título de trabajo anterior (si aplica), otros considerados para el puesto, y sus acreditaciones.

VII(E)(1)(b) Copias de todas las evaluaciones, análisis, y planes desarrollados de conformidad con los requisitos de esta sección;

Para ver el Plan de Difusión, la Mercadotecnia y Reclutamiento para los Programas Magnet y ALE y el Informe de Mercadotecnia para el CE2019-20, refiérase a *ECF#2270-5, Exhibit E, Outreach and Recruitment Addendum for Magnet and ALE Programs.*

Para ver el Aviso Suplemental de Cumplimiento – las exhibiciones FACE incluyen una revisión y evaluación de los programas actuales de participación familiar y los programas de apoyo, recursos y prácticas, *ver ECF #2219-1, Exhibit A, Guidelines for Family and Community Engagement and #2219-2, Exhibit B, Maintaining Updated and Current School Websites.*

Ver el Anexo VII –14, VII.E.1.b Family Engagement Surveys SY2019-20, utilizado para reunir las impresiones de los servicios del personal y las familias durante el CE2019-20.

VII(E)(1)(c) Copias de todas las políticas y procedimientos enmendadas de conformidad con los requisitos de esta sección;

No hubo enmiendas a ninguna política escrita o prácticas en la Asignación de los Estudiantes en el CE2019-20.

VII(E)(1)(d) análisis del ámbito y eficacia de los servicios proporcionados por los Centros Familiares;

Para ver el ámbito y la eficacia de los servicios proporcionados por los Centros Familiares, *ver los Anexos VII - 16, VII.E.1.d (1) Family Engagement Staff Survey Results SY2019-20 y VII - 17, VII.E.1.d (2) Family Engagement Parent Survey Results SY2019-20.*

VIII. Actividades Extracurriculares

A. Actividades Extracurriculares

El Distrito continuó proporcionando a todos los estudiantes oportunidades equitativas para participar en clubes, equipos de deportes, y bellas artes; asesorías; y capacitación de liderazgo sin importar la raza, etnicidad, o estatus de aprendices del idioma inglés (EL). El Distrito también continuó promoviendo la diversidad en estas actividades extracurriculares, uniendo a todos los estudiantes de todas las razas y culturas en entornos positivos de intereses compartidos que pueden enriquecer vidas. Aunque las tasas en general de participación en las actividades extracurriculares estuvieron en su mayoría sin ser afectadas, las escuelas no pudieron ofrecer muchas actividades extracurriculares en el semestre de primavera debido a las clausuras por el COVID-19. Por consecuencia, el número y tipo de actividades fueron menores que las de un año típico, así como el número de estudiantes que participan en cada actividad.

1. Proceso de Revisión para los Directores para las Actividades Extracurriculares

El Distrito creó un proceso por medio del cual los directores en cada escuela K-12 revisó sus actividades extracurriculares y la participación de los estudiantes para asegurar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de participar en actividades extracurriculares. Cada director estableció un Equipo de Administración Extracurricular para reunir información y supervisar las actividades en su plantel escolar (**Anexo VIII – 1, TUSD Extracurricular Data Monitoring Principals’ Process**). Basado en los resultados, después cada escuela desarrolló un plan de acción para aumentar el acceso el acceso y las oportunidades para los estudiantes. Para facilitar este trabajo, el Distrito envió una lista de todas las actividades extracurriculares a cada director, mostrando las actividades escolares, y los especialistas de las extracurriculares proporcionaron apoyo en el plantel (**Anexo VIII - 2, Extracurricular Funding and Participation**).

2. Participación

a. Participación en todo el Distrito

En el CE2019-20, más de 13,000 estudiantes participaron en actividades extracurriculares.

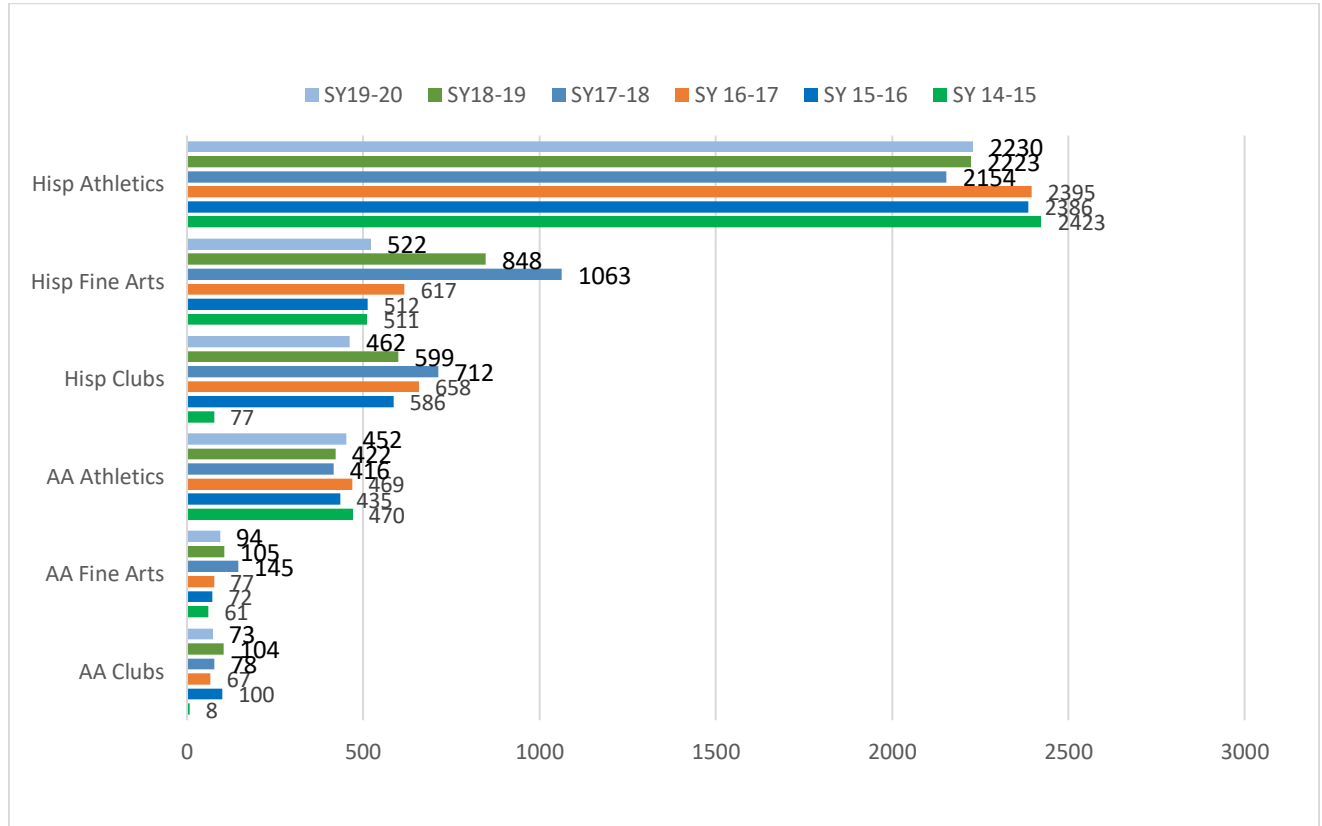
Cuadro 8.1: los Estudiantes que Participan en por lo Menos en Una Actividad Extracurricular (Deportes, Bellas Artes, Clubes) – Conteo de Estudiantes Sin Duplicar

		Blanco		Afroamericano		Hispano		Americano Nativo		Asiático/ I del Pacífico		Multirracial		Total
Año	Grado	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
19-20	K-8	1792	22%	910	11%	4587	57%	238	3%	146	2%	334	4%	8007
	HS	1277	24%	561	11%	2911	56%	146	3%	142	3%	199	4%	5236
	Total	3069	23%	1471	11%	7498	57%	384	3%	288	2%	533	4%	13243
18-19	K-8	1436	22%	689	10%	3881	59%	187	3%	115	2%	275	4%	6583
	HS	1419	25%	542	9%	3256	57%	146	3%	153	3%	200	3%	5716
	Total	2855	23%	1231	10%	7137	58%	333	3%	268	2%	475	4%	12299
17-18	K-8	1378	24%	508	9%	3319	58%	162	3%	76	1%	273	5%	5716
	HS	1537	25%	564	9%	3445	57%	146	2%	169	3%	210	3%	6071
	Total	2915	25%	1072	9%	6764	57%	308	3%	245	2%	483	4%	11787
16-17	K-8	1306	26%	478	10%	2795	56%	119	2%	88	2%	214	4%	5000
	HS	1504	26%	551	10%	3253	57%	134	2%	134	2%	180	3%	5756
	Total	2810	26%	1029	10%	6048	56%	253	2%	222	2%	394	4%	10756
15-16	K-8	1400	26%	500	9%	3147	57%	153	3%	71	1%	205	4%	5476
	HS	1590	28%	527	9%	3160	55%	139	2%	171	3%	193	3%	5780
	Total	2990	27%	1027	9%	6307	56%	292	3%	242	2%	398	4%	11256
14-15	K-8	448	20%	249	11%	1389	61%	78	3%	32	1%	70	3%	2266
	HS	1505	28%	533	10%	2895	54%	96	2%	136	3%	177	3%	5342
	Total	1953	26%	782	10%	4284	56%	174	2%	168	2%	247	3%	7608

b. Participación en la Escuela Secundaria

La Gráfica 8.2 muestra la participación de las escuelas secundarias por actividad de los estudiantes hispanos y afroamericanos (**Anexo VIII – 3, VIII.C.1 Student Participation in Extracurricular Activities**).

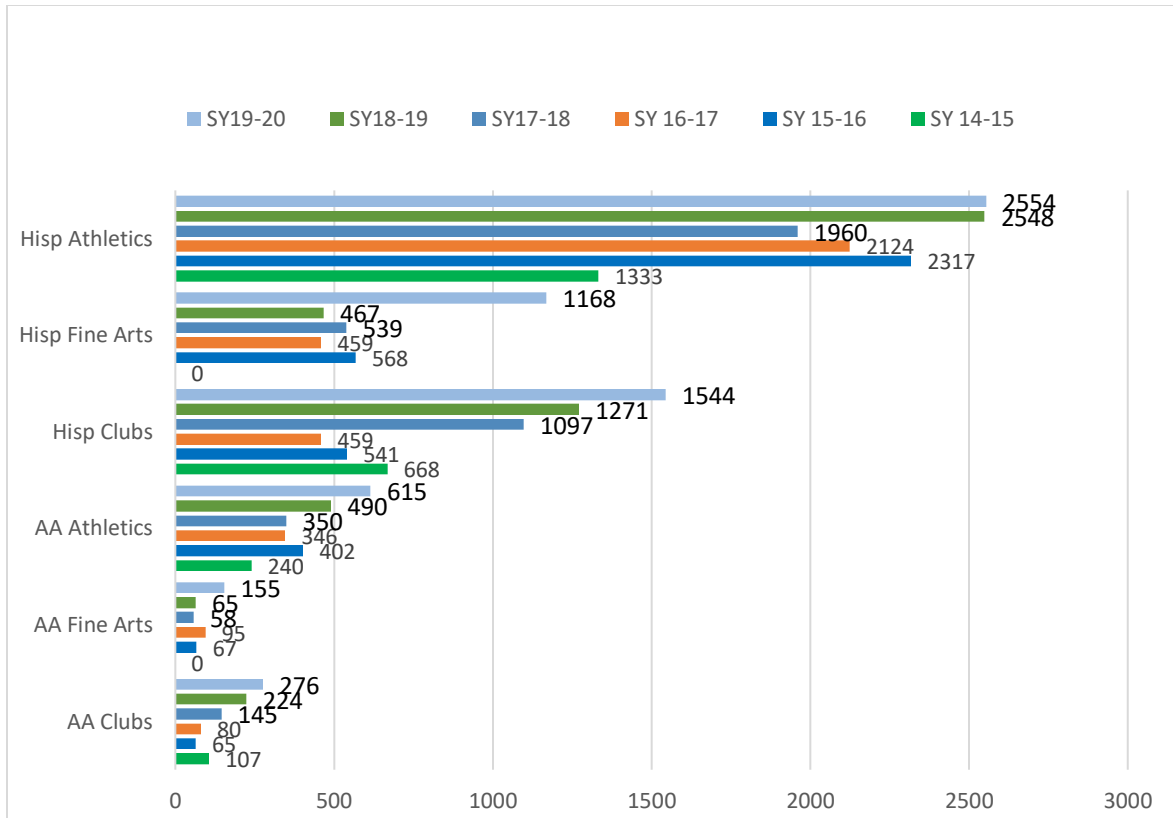
Gráfica 8.2: Participación de Afroamericanos e Hispanos en Actividades Extracurriculares por Actividad



c. Participación K-8

La Gráfica 8.3 muestra el número de estudiantes afroamericanos e hispanos participando en cada una de las tres categorías K-8—Deportes, Bellas Artes, y Clubes.

Gráfica 8.3: Participación de los Estudiantes K-8 Afroamericanos e Hispanos en Actividades Extracurriculares por Actividad



d. Participación de los Aprendices de Inglés

El número de estudiantes EL que participan en las actividades extracurriculares aumentó a un 19 por ciento, de 637 en el CE2018-19 a 757 en el CE2019-20. Este crecimiento es principalmente el resultado de un aumento en la participación de estudiantes EL afroamericanos e hispanos en K-8.

Cuadro 8.4: Los Estudiantes EL que Participan en por lo Menos una Actividad Extracurricular (Deportes, Bellas Artes, Clubes) – Conteo de Estudiantes sin Duplicar

		Blanco		Afroamericano		Hispano		Americano Nativo		Asiático/I Pacífico		Multirracial		Total
Año	Grade	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
2019-20	K-8	29	5%	103	18%	413	70%	2	0%	32	5%	8	1%	587
	HS	9	4%	48	30%	101	61%	0	0%	11	3%	1	2%	170
	Total	38	5%	151	20%	514	68%	2	0%	43	6%	9	1%	757
2018-19	K-8	26	6%	43	9%	367	78%	5	1%	26	6%	5	1%	472
	HS	7	4%	50	30%	100	61%	0	0%	5	3%	3	2%	165
	Total	33	5%	93	15%	467	73%	5	1%	31	5%	8	1%	637
2017-18	K-8	15	5%	22	7%	249	81%	2	1%	19	6%	2	1%	309
	HS	8	6%	38	30%	71	55%	0	0%	7	5%	4	3%	128
	Total	23	5%	60	14%	320	73%	2	0%	26	6%	6	1%	437
2016-17	K-8	13	6%	25	11%	171	78%	1	0%	7	3%	1	0%	218
	HS	7	7%	31	30%	60	57%	0	0%	4	4%	3	3%	105
	Total	20	6%	56	17%	231	72%	1	0%	11	3%	4	1%	323
2015-16	K-8	10	5%	15	8%	155	84%	0	0%	4	2%	1	1%	185
	HS	0	0%	4	21%	12	63%	0	0%	3	16%	0	0%	19
	Total	10	5%	19	9%	167	82%	0	0%	7	3%	1	0%	204
2014-15	K-8	2	2%	15	16%	75	80%	0	0%	2	2%	0	0%	94
	HS	5	6%	15	19%	53	66%	1	1%	0	0%	6	8%	80
	Total	7	4%	30	17%	128	74%	1	1%	2	1%	6	3%	174
2013-14	K-8	2	2%	9	10%	72	81%	1	1%	0	0%	5	6%	89
	HS	6	7%	26	29%	54	60%	0	0	4	4%	0	0%	90
	Total	8	4%	35	20%	126	70%	1	1%	4	2%	5	3%	179

e. Participación Extracurricular en 10 Escuelas Racialmente Concentradas y/o de Estatus Socioeconómico Bajo

El Distrito identificó 10 escuelas racialmente concentradas y/o de estatus socioeconómico bajo que necesitaban apoyo adicional en la expansión de sus actividades extracurriculares y en el desarrollo de estrategias para aumentar la participación.⁴¹ En el otoño 2019, cada escuela completó su revisión trimestral de los datos de participación e identificó las estrategias para la implementación en el futuro. Las estrategias citadas más frecuentemente fueron:

- Asociándose con las organizaciones o programas locales de la comunidad para proporcionar oportunidades para los estudiantes. Los ejemplos de los socios locales incluyeron los Clubes Boys and Girls Clubs y los centros comunitarios de los vecindarios que pueden proporcionar actividades para los estudiantes después de la escuela. Las sociedades en el plantel incluyeron Fuel Up to Play 60 (un programa nacional de salud/bienestar) y Girls on the Run (enfoque en el desarrollo de destrezas para la vida para las niñas).
- Creando e implementando encuestas para identificar los intereses de los estudiantes, maestros y padres para alinearlos de mejor manera con las actividades ofrecidas.
- Mejor uso de los recursos actuales, tales como el Título 1 o los donativos de crédito a los impuestos para apoyar las actividades extracurriculares.

(Anexo VIII - 4, Extracurricular Participation by Activity at 10 selected sites)

Desafortunadamente, las escuelas no pudieron avanzar en la implementación de estas estrategias, debido a las clausuras de las escuelas por COVID-19.

3. Asesorías Extracurriculares

En el CE2019-20, el Distrito continuó ofreciendo acceso equitativo a servicios de asesorías para todos los estudiantes y continuó proporcionando asesores certificados para que trabajaran junto con los voluntarios y los entrenadores para cumplir con las necesidades de los estudiantes del Distrito. El departamento Interscholastics continuó proporcionando servicios de asesorías para los estudiantes, enfatizando las asesorías constantes, la reafirmación positiva de los

⁴¹ Percentage qualifying for free and reduced lunch was used as the proxy for socioeconomic status.

maestros, y el apoyo de los padres. Más de 2,000 estudiantes recibieron asesorías del programa de Asesorías Interscholastic, incluyendo a 1,424 estudiantes hispanos y 277 estudiantes afroamericanos.

4. Participación en Capacitación de Liderazgo

En el CE2019-20, el Distrito continuó capacitando a los estudiantes para convertirse en líderes eficaces. Así como en años anteriores, los estudiantes participaron en Captain's Academy, un programa de liderazgo que utiliza un modelo de edificación de carácter. Sesenta estudiantes—seis de 19 escuelas secundarias — participaron en el programa. Positive Coaching Alliance, una organización reconocida a nivel nacional que se enfoca en la interacción positiva de los estudiantes en los deportes, presentó la capacitación. Todos los estudiantes participantes se llevaron lo aprendido en la capacitación a sus planteles respectivos y compartieron esta información con otros líderes estudiantes para hacer de las escuelas lugares más seguros y entornos de aprendizaje más integrados.

El Distrito también coordinó sus sociedades con Junior Achievement para proporcionar capacitación de liderazgo a aproximadamente 62 estudiantes afroamericanos e hispanos en 8vo grado en la Escuela McCorkle K-8.

En el CE2019-20, el Distrito estaba programado para tomar parte en la conferencia estatal para liderazgo de estudiantes patrocinada por la Asociación Arizona Interscholastic Association (AIA) en Phoenix. Este evento fue cancelado debido a la clausura de las escuelas por COVID-19 en marzo 2020.

También los entrenadores del Distrito participaron en oportunidades de liderazgo. Además de apoyar a los estudiantes, Positive Coaching Alliance trabajó con los entrenadores para desarrollar relaciones interpersonales entre los entrenadores y los jugadores. Todos los entrenadores asistieron al seminario/capacitación anual estatal presentada por el AIA.

5. Colaboración con Transportación

El departamento de Transportación del Distrito trabajó de cerca con los administradores de plantel y con el Departamento Inter Escolar para asegurar que cada estudiante tenga acceso a transportación cuando participe en actividades extracurriculares. El Distrito tuvo 71 rutas desde 39 escuelas en el CE2019-20 (**Anexo III - 4, Activity Bus List by School SY2019-20**).

6. Encuesta de Participación a los Estudiantes

El Distrito realiza una encuesta anual a los estudiantes durante la primavera de cada año por lo no pudo realizar en el CE2019-20 debido a la pandemia.

7. Financiamiento para Actividades Extracurriculares

Los estudiantes en todos los grados escolares dentro del Distrito tienen acceso equitativo a un rango de actividades extracurriculares. Estas actividades están abiertas a todos los estudiantes. Si algún estudiante tiene algún obstáculo económico para participar, la escuela o el Departamento Interscholastics ayudará a aliviar el problema. Por ejemplo, si un estudiante no puede pagar la cuota de participación, esta puede ser dispensada, o el Distrito podrá considerar usar recursos de fondos alternativos (es decir, becas de la Fundación de Enriquecimiento o de los créditos de impuestos no asignados).

A ningún estudiante se le negará la participación debido a que no pueda pagar alguna cuota (**Anexo VIII – 5, Funding Sources for Extracurricular Activities y Anexo VIII – 6, 21st Century Community Learning (Grant) Student Participation by School SY2019-20**).

Cuando surjan inquietudes como resultado de que algunas escuelas tienen más recursos suplementales disponibles para ellas, el Distrito las ha abordado y continuará haciéndolo.

8. Plan de Finalización

El Distrito continúa implementando los requisitos para el Plan de Finalización Extracurricular, incluyendo el Proceso de Revisión para los directores y varios requisitos para los reportes.

B. Informes USP

VIII(C)(1) Como parte del Informe Anual, el Distrito deberá proporcionar un informe sobre la participación de los estudiantes en un ejemplar de actividades extracurriculares en cada escuela. Las actividades reportadas cada año deberán incluir por lo menos dos actividades de cada una de las categorías descritas anteriormente en la categoría (B): deportes en las escuelas que se ofrecen, clubes sociales, publicaciones estudiantiles (donde se ofrecen), y actividades co - curriculares. Los datos en el informe

deberán incluir datos en todo el Distrito y datos por escuela, desglosada por raza, etnicidad, y estatus EL. Las partes tendrán el derecho de solicitar datos o información adicional si el Informe Anual indica disparidades o preocupaciones.

Ver el Anexo VIII – 3, VIII.C.1 Student Participation in Extracurricular Activities, el cual incluye la participación estudiantil por actividad, raza/etnia, y escuela seleccionada para el CE2019-20.

IX. Instalaciones y Tecnología

EL Distrito está comprometido a mantener y mejorar sus instalaciones asignando sus recursos tecnológicos de manera equitativa en todas las escuelas de manera neutral a todas las razas, para prevenir disparidades en la calidad de su infraestructura física y tecnológica para las escuelas y los estudiantes.

A. Instalaciones y Tecnología

El Distrito continuó utilizando el Índice de Condiciones para las Instalaciones (FCI), Puntuación de Idoneidad Educativa (ESS), y el Índice de Condiciones en la Tecnología (TCI) para evaluar las condiciones físicas y tecnológicas en los planteles escolares, así como las maneras de desarrollar e implementar los planes para las instalaciones y para la tecnología de años múltiples.

1. Plan de Años Múltiples para las Instalaciones

Utilizando los resultados de FCI y de ESS, el Distrito actualizó el Plan de Años Múltiples para las Instalaciones (MYFP), estableciendo las prioridades del proyecto para el CE2019-20. Como se describe en el plan, los asuntos de salud y bienestar siempre toman precedente sobre los proyectos regulares de mantenimiento y mejoras (**Anexo IX – 1, IX.C.1.d MYFP**).

a. Índice de las Condiciones de las Instalaciones

El Distrito se concentró en validar y actualizar las puntuaciones FCI. EL Distrito continuamente actualiza este documento vivo a medida que los proyectos son finalizados o a medida que las condiciones de deterioro son evidentes (**Anexo IX – 2, IX.C.1.a (1) Facilities Condition Index SY2019-20**).

b. Puntuación sobre la Idoneidad en la Educación

El ESS mide la calidad o lo idóneo del diseño de una escuela para propósitos educativos e incluye una evaluación de los campos también, así como la capacidad y el uso de los salones de clases y otros salones utilizados para actividades relacionadas con la escuela (**Anexo IX – 3, IX.C.1.a (2) Educational Suitability Score SY2019-20**).

2. Plan de Tecnología de Años Múltiples

No hubo cambios al Plan de Tecnología de Años Múltiples en el CE2019-20.

a. Índice de Condiciones de Tecnología

El Distrito utilizó el TCI para evaluar la asignación de dispositivos de computación y el dominio tecnológico de los maestros en cada escuela durante el CE2019-20 (**Anexo IX – 4, IX.C.1.a (3) Final TCI Report SY2019-20 y Anexo IX – 5, IX.C.1.b TCI Summary of Results SY2019-20**).

b. Tecnología para Instrucción

En el CE019-20, el Distrito continuó proporcionando actividades de desarrollo profesional para la tecnología de instrucción para los maestros y el personal como se delinea en el Plan de Aprendizaje Profesional para la Tecnología de Instrucción. Estas actividades se expandieron dramáticamente con la clausura de las escuelas debido al COVID-19, a medida que el Distrito hizo la transición a un entorno de aprendizaje en línea para incluir no solamente capacitación con respecto a la instrucción si no también otras plataformas relacionadas, incluyendo Microsoft Teams y Zoom:

- Los enlaces de tecnología para maestros (TTL) continuaron proporcionando instrucción a los maestros en pequeños grupos, uno a uno, y en comunidades de aprendizaje profesional en sus planteles. El personal de Tecnología para la Instrucción (IT) continuó proporcionando apoyo en la capacitación —con gran demanda como era de esperarse— para los TTL aun después de las clausuras de escuelas por el COVID-19.
- El departamento de IT tuvo clases de capacitación Office 365 para los maestros los miércoles que salen temprano para adaptarse a los horarios de los maestros. Esta capacitación continuó virtualmente después de las clausuras de las escuelas debido al COVID-19 cuando fue necesario. Además, trabajando independientemente y con el Departamento de Currículo e Instrucción, el departamento IT expandió el tipo y el número de las sesiones de capacitación virtual con tales aplicaciones como Clever, IExcel, Microsoft Teams, Synergy, y Zoom.
- El Distrito implementó exitosamente tres proyectos Escuela de Aprendizaje Innovador Verizon (VILS) en tres planteles escolares: Lawrence 3-8, Pueblo Gardens K-8, y la Escuela Intermedia Magnet Mansfeld. Estas subvenciones proporcionaron iPads a todos los maestros y estudiantes de grado intermedio en estas escuelas, así como financiamiento para un entrenador de instrucción

en cada plantel. El Distrito identificó y presentó solicitudes para subvenciones VILS para ocho planteles nuevos para el CE2020-21.

- Como resultado de la implementación exitosa de la subvención VILS, Lawrence 3-8 solicitó y fue otorgado un laboratorio Realidad Virtual/ Aumentada de \$350,000. Planeado para el CE2020-21, este laboratorio permitirá a los estudiantes utilizar la tecnología #D en varias áreas de instrucción, incluyendo STEM, arte y los medios de comunicación.
- El Distrito ofreció varias clases a su propio paso y dirigidas por un instructor por medio del Portal de Aprendizaje Profesional (**Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart**).

En el CE2019-20, el Distrito realizó observaciones de maestros para la Tecnología en la Instrucción para identificar la manera que los maestros estaban utilizando la tecnología en los salones de clases y para informarles de sus necesidades de capacitaciones futuras. Un total de 770 observaciones fueron completadas durante el CE2019-20.

Cuadro 9.1: Observaciones de Tecnología en los Maestros por Región

Región	Observaciones Completadas
Silverbell 1	152
Santa Cruz 2	177
Chico Arroyo 3	145
Arcadia 4	123
Pantano 5	173
Total	770

B. Informes USP

IX(C)(1)(a) Copias de FCI, ESS, TCI enmendados;

Los datos requeridos en la sección (IX)(C)(1)(a) se encuentran en los **Anexos IX – 2, IX.C.1.a (1) Facilities Condition Index SY2019-20, IX – 3, IX.C.1.a (2) Educational Suitability Score SY2019-20, y IX – 4, IX.C.1.a (3) Final TCI Report SY2019-20.**

IX(C)(1)(b) Un resumen de los resultados y análisis realizados durante el año anterior para los siguientes: FCI, ESS, TCI;

Los resultados y análisis para FCI y ESS se han incluido en el **Anexo IX – 1, IX.C.1.d MYFP**. El resumen de los resultados para el TCI se encuentra en el **Anexo IX – 5, IX.C.1.b TCI Summary of Results SY2019-20**.

IX(C)(1)(c) Un reporte con el número y estado de empleo (es decir, turno completo, medio turno) del personal de apoyo de las instalaciones en cada escuela (p.ej. conserjes, mantenimiento, y personal de jardinería) y la fórmula para asignar a dicho apoyo;

*Ver el **Anexo IX – 6, IX.C.1.c Facility Support Staff**.*

IX(C)(1)(d) Una copia del Plan de Instalaciones de Años Múltiples y del Plan de Tecnología de Años Múltiples, como fue modificado y actualizado cada año, y un resumen de las acciones tomadas durante el año de conformidad con dichos planes;

El Plan actual para Instalaciones de Años Múltiples se encuentra en el **Anexo IX – 1, IX.C.1.d MYFP**.

El Plan de Tecnología de Años Múltiples (MYTP) permaneció sin cambios durante el CE2019-20.

IX(C)(1)(e) Para la capacitación y el desarrollo profesional proporcionados por el Distrito, como lo requiere esta sección, la información sobre el tipo de capacitación, ubicación, número de personas que asistieron por puesto, presentador, esbozo de la capacitación o presentación, y cualquier documento distribuido;

Los datos requeridos por la sección (IX)(C)(1)(e) se encuentran en el **Anexo IV – 20, IV.K.1.q Master USP PD Chart**. Este informe contiene un cuadro de todas las oportunidades de desarrollo profesionales formales ofrecidas en el CE2019-20.

X. Responsabilidad y Transparencia

A. Proceso del Desarrollo de Presupuesto y Auditoría

1. Proceso del Desarrollo del Presupuesto

A principios del invierno de 2019, el Distrito colaboró con el Asesor Especial, los Demandantes y el experto para el presupuesto para crear un proceso para el desarrollo del Presupuesto para el Plan de Estatus Unitario 2020-21 (USP). EL Distrito presentó un borrador en diciembre 2019 y finalizó el proceso después de revisar los comentarios de las partes a finales de enero 2020 (**Anexo X – 1, USP Budget Development Process 2020-21**). Debido a la pandemia por el COVID-19, las partes acordaron varios ajustes al proceso durante la primavera. De conformidad con el proceso ajustado, el Distrito presentó una versión narrativa del presupuesto en febrero 2020 (Borrador #1), un presupuesto desglosado que incluía planes para las escuelas magnet en mayo 2020 (Borrador #2), y un presupuesto desglosado con revisión final, incluyendo planes para las escuelas magnet con presupuestos por plantel, en junio 2020 (Borrador #3).

En cada borrador, las partes tuvieron la oportunidad de proporcionar retroalimentación y presentar sus solicitudes para información (RFI). El Distrito consideró la retroalimentación al revisar el presupuesto posterior y respondió a los RFI. Las partes tuvieron conferencias telefónicas e intercambiaron correos electrónicos para comunicarse acerca de varios aspectos del presupuesto. En junio, el Asesor Especial presentó comentarios y recomendaciones, los cuales el Distrito tomó en consideración en el desarrollo del borrador final del presupuesto. La Mesa Directiva aprobó el borrador final del presupuesto, y el Distrito lo presentó al Juez el 24 de junio, 2020.

2. Auditoría del Presupuesto

El Distrito les proporciona a los Demandantes y al Asesor Especial un informe de la auditoría por cada año del presupuesto USP para confirmar que el Distrito gastó los fondos para la Abolición a la Segregación de acuerdo con su asignación y para proporcionar otra información para asegurar una transparencia completa. Un despacho contable externo preparó el informe de la auditoría 2018-19 (“examen de los gastos para la abolición a la segregación”), y el Distrito se lo entregó al Asesor Especial y a los Demandantes el 31 de enero, 2020 (**Anexo X – 2, Email SEB to SMP re FY19 Audit Report**).

Clifton, Larson, Allen LLP (CLA) realizó la examinación del Presupuesto USP 2018-19. CLA encontró variantes en el Presupuesto USP 2018-19, principalmente debido a los siguiente: (1) puestos vacantes y el uso de otros recursos de fondos; (2) la reorganización del Departamento de Servicios a los Estudiantes Afroamericanos que no fue implementada, dando como resultado puestos vacantes; y (3) hipótesis presupuestarias excedentes debido al aumento de estipendios y aumentos de sueldo a maestros que fueron aprobados después que el presupuesto fue completado.

B. Avisos y Solicitudes para Aprobación

El Distrito continuó proporcionando al Asesor Especial con un aviso y una solicitud para aprobación (NARA) de las acciones que afectaron la asignación de los estudiantes y/o su planta física, incluyendo el Análisis de Impacto de la Abolición a la Segregación (DIA). En consulta con el Asesor Especial, el DIA se ha desarrollado en un formato estandarizado para mostrar la manera que el cambio propuesto afectará las obligaciones relevantes del Distrito dentro del USP. El Distrito presenta un borrador DIA al Asesor Especial y a los Demandantes para solicitar retroalimentación antes de la finalización del DIA y de la presentación del NARA. En el CE2019-20, el Distrito presentó los siguientes DIA/NARA (*ver también la Sección I.B.2*):

1. Solicitud para crear una escuela completa, sin límites en Roskrue Bilingüe K-8

El Distrito desarrolló esta propuesta durante el CE2018-19. La Mesa Directiva la aprobó el 9 de julio, 2019, y el Distrito presentó el NARA el 16 de julio, 2019. Durante la primavera 2019, el Distrito discutió la propuesta ampliamente para Roskrue tanto con los abogados Mendoza y Fisher como con los representantes durante reuniones mensuales con el superintendente. Además, el Distrito tuvo varias reuniones por teléfono con los demandantes Mendoza y una reunión en persona con el consultor del Distrito, la Srta. Rosa Molina, y el consultor de los demandantes Mendoza, la Dra. Beatrice Arias. El Distrito utilizó la retroalimentación de la comunidad (tuvo más de una docena de foros para la comunidad y los padres), los comités de límites y de asesoría, el miembro del Comité de Implementación del Asesor Especial, y los representantes de los demandantes para informarles todas las provisiones de la propuesta.

Como resultado, el concepto original evolucionó a uno que hubiera creado un área especial de asistencia, dando preferencia de inscripción a los estudiantes K-5

en los vecindarios Roskruge y Richey para asistir a la Escuela Roskruge K-8 (si es que cumplían con el requisito de lenguaje dual apropiado para su grado escolar) o a la Escuela Primaria Cragin (si es que no calificaban o si no tenían interés en obtener el lenguaje dual). La propuesta estaba diseñada para resolver asuntos únicos a la implementación exitosas del programa de Lenguaje Dual de Dos Vías (TWDL) en una escuela pequeña que solo podría acomodar dos filamentos de cada nivel de grado. En septiembre, el Juez negó el NARA sin prejuicio para que fuera propuesto otra vez por el Distrito. El Juez también pidió aclaración sobre el programa TWDL para entender mejor el contexto dentro del cual fue realizada la propuesta del Distrito.

2. Solicitud para abrir una escuela secundaria nueva para profesiones y educación técnica (CTE) en sociedad con el Distrito de Educación Técnica Colectiva del Condado Pima (JTED) (en ese entonces, conocida como la “Escuela Secundaria Bridges”)

Después de solicitar retroalimentación del Asesor Especial, los Demandantes y de la comunidad, el Distrito presentó una solicitud para crear una escuela secundaria sin límites, de acceso abierto, integrada para servir a aproximadamente 400 estudiantes en su primera fase. El Distrito y JTED operaría en conjunto la escuela secundaria nueva. A principios de diciembre, el Asesor especial recomendó la aprobación de la escuela secundaria nueva y, después ese mes. El Juez aprobó la solicitud.

3. Solicitud para abrir una escuela laboratorio nueva en la Escuela Intermedia Wakefield en sociedad con la Universidad de Arizona

El Distrito tuvo varios fórums comunitarios, reuniones con las entidades que operaban en ese entonces en el centro Wakefield, la Universidad de Arizona, y padres para informar el desarrollo de la propuesta para la escuela laboratorio. Después de solicitar retroalimentación del Asesor Especial, los demandantes, y de la comunidad, el Distrito presentó una solicitud para volver a abrir Wakefield como una escuela intermedia sin límites, de acceso abierto, integrada en el sur de Tucson. Aunque esta fue una meta ambiciosa, el Distrito cree que, con el tiempo y el éxito en sus primeros años, Wakefield se puede convertir en integrada / o, por lo menos, mucho más diversa que su vecindario alrededor). Después de un período de

objecciones, respuestas, y dos informes y recomendaciones del Asesor Especial, el Juez aprobó la solicitud en febrero 2020.

4. Solicitud para revitalizar las escuelas intermedias por medio de la configuración K-6

En diciembre 2019, el Distrito presentó una solicitud para comenzar a convertir las escuelas primarias de objetivo de escuelas K-5 a escuelas K-6 agregando el 6to grado, seguido por disminuir el tamaño de las escuelas intermedias de objetivo continuando, ofreciendo 6to grado, pero con una población más pequeña (ya que algunos estudiantes hubieran optado por cursar 6to grado en una escuela primaria del vecindario). En ambos casos, los estudiantes de 6to grado estarían en entornos más pequeños para prepararse mejor para la transición a un grado intermedio más grande con instrucción departamentalizada que ocurre en 7mo y 8vo grado. El Asesor Especial recomendó que el Distrito prepare un plan durante el CE2020-21 e implementó los cambios en el CE2021-22. A finales de junio 2020, el Juez aprobó la solicitud. Sin embargo, no está claro en este momento si es que el Distrito seguirá esta acción para el CE2021-22, ya que muchos recursos del Distrito ahora están enfocados en la reapertura segura de las escuelas de manera segura y eficaz debido al COVID-19.

5. Solicitud para aprobar la venta de dos propiedades: Bonanza y Watson (Bonanza) y Ridgeside y 5to (Ridgeside)

En abril 2020, el Juez aprobó las solicitudes del Distrito para vender las propiedades mencionadas anteriormente.

C. Sistema de Responsabilidad Basada en Evidencias

Durante el CE2019-20, el Distrito avanzó el trabajo del sistema de responsabilidad basada en evidencias del Distrito (EBAS) en las áreas de objetivo. EBAS es una federación de múltiples aplicaciones de programas de computación, algunas adquiridas de proveedores comerciales de software, algunas desarrolladas en caso en el Distrito, y todos trabajando colectivamente juntos para informar al Distrito acerca de las decisiones y estrategias para la eficacia en la instrucción y la administración del Distrito. El Distrito ha desarrollado la capacidad de sacar los datos de sistemas múltiples para realizar estudios y evaluaciones en todo el Distrito.

Los departamentos de Evaluación y Valoración, Currículo e Instrucción, Abolición a la Segregación, Relaciones Estudiantiles, Servicios a los Estudiantes Afroamericanos, Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos, y Servicios de Tecnología continuaron trabajando para evolucionar los entornos EBAS del Distrito para apoyar la instrucción, entornos inclusivos, y participación familiar a los estudiantes.

El cambio principal en EBAS para CE2019-20 fue la transición de los módulos Bright Bytes Clarity al Sistema de Apoyos de Niveles Múltiples Edupoint Synergy (MTSS). Esta transición permitió la integración de MTSS al sistema de información Synergy, permitiéndole a los maestros ingresar un sistema sencillo para las boletas de calificaciones, asistencias, e intervenciones MTSS. Este cambio fue bien recibido por maestros y administradores y abordó los deseos de los maestros para consolidar estas dos capacidades.

1. Synergy (Información de Estudiantes y MTSS)

El sistema de información de estudiantes del Distrito, Synergy, permanece el sistema principal que forma la base de las capacidades EBAS del Distrito. El sistema captura y permite a los usuarios dar seguimiento a un mayor rango de información a los estudiantes, incluyendo todos los elementos de datos relacionados a los estudiantes requeridos por el USP. Synergy les permite a los estudiantes y a otro personal del Distrito usar los datos de los estudiantes, incluyendo asistencia, inscripción, clases, boletas de calificaciones, información de los padres, y horarios. EL sistema tiene un juego robusto de informes preseleccionados y un informe bien desarrollado generador de interface para permitir un análisis flexible del rango completo de los datos coleccionados.

2. SchoolCity

SchoolCity sirve como la plataforma principal del Distrito para análisis e informes en los datos relacionados a las evaluaciones y el rendimiento académico de los estudiantes y encuestas a los estudiantes. Se han administrado cerca de 350,000 evaluaciones y encuestas a los estudiantes del Distrito por medio de SchoolCity desde el CE2016-17. Estas evaluaciones tienen un rango desde evaluaciones de parámetros trimestrales y evaluaciones de dominio del idioma hasta evaluaciones formativas de maestros y encuestas sobre el entorno escolar. La plataforma fue fundamental a los esfuerzos del Distrito para ayudar a los estudiantes de doceavo que se graduaban a completar el requisito cívico del estado durante las clausuras

escolares debido al COVID-19. En el CE2019-20, el Distrito trabajó con equipos de maestros y planteles escolares para capacitarlos sobre las funcionalidades de SchoolCity que les permiten a las comunidades de aprendizaje y a los equipos colaborativos de maestros trabajan juntos de manera más eficaz.

3. iVisions y AppliTrack

El Distrito continuó el uso del programa de computación Infinite Visions para coleccionar, dar seguimiento y analizar los datos acerca de sus empleados, incluyendo administradores y personal certificado. El Distrito no realizó refinamientos principales al sistema en el CE2019-20 más allá del mantenimiento regular y las actualizaciones.

De manera similar, el Distrito continuó el uso de AppliTrack (ahora conocido como Reclutamiento y Contratación Frontline) para registrar los procesos de los solicitantes y del proceso de solicitud. Frontline también permite la colección y el análisis de información clave acerca de los solicitantes, las entrevistas y las decisiones de contratación. El Distrito no realizó cambios al sistema en el CE2019-20 más allá del mantenimiento y las actualizaciones regulares.

4. Office 365

Office 365 es un juego integral de herramientas para productividad de Microsoft, incluyendo algunas de las herramientas conocidas tales como Word (procesador de palabras), Excel (hoja de trabajo), Outlook (correo electrónico y calendario), PowerPoint (presentaciones), y Access (aplicaciones de base de datos), así como otras herramientas nuevas o menos conocidas de impacto real en el área de la educación, incluyendo Publisher, Teams, y Sway. Dentro de muchos otros usos, el Distrito usa varias herramientas de Office 365 para guardar y dar seguimiento a la información cerca de las instalaciones y tecnología dentro del Distrito.

Los recursos de Office 365, especialmente Teams, se convirtieron en un componente clave del marco de trabajo de instrucción remota del Distrito después de la clausura de las escuelas debido al COVID-19. Office 365 continuará siendo una plataforma esencial para apoyar la instrucción en el CE2020-21.

5. Microsoft PowerApps

Microsoft PowerApps es un entorno seguro alojado en la nube que permite el desarrollo rápido de aplicaciones para ser consumidas en cualquier lugar, desde

cualquier dispositivo. PowerApps incluye capacidades prevalecientes incluidas. No se introdujeron cambios notables para impulsar Microsoft PowerApps en el CE2019-20.

6. Microsoft Power BI

Microsoft Power BI es una plataforma de datos de autoservicio que es accesible desde el internet. Este sitio externo reemplazó al programa legacy del Distrito, TUSDStats, y permite que los datos estén disponibles a los usuarios externos (público) e internos (personal escolar y del Distrito). El Distrito realizó mejoras de rutina para la funcionalidad de Power BI durante el CE2019-20 y hará lo mismo para el CE2020-21.

D. Informes USP

X(A)(5)(a)(i) Copias de todas las descripciones y explicaciones de las responsabilidades para todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título de trabajo, título de trabajo previo (si es aplicable), otros considerados para el puesto, y sus acreditaciones;

Ver el Anexo X - 3, X.A.5.a.i Explanation of Responsibilities, el cual contiene las descripciones de trabajo y un informe de las personas nuevas contratadas y asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección por nombre, título de trabajo, título de trabajo anterior, otros considerados, y sus credenciales para el CE2019-20.

X(A)(5)(a)(ii) Una descripción de los cambios realizados al sistema EBAS para cumplir con los requisitos de esta sección, incluyendo las descripciones de los planes para hacer cambios al sistema en el año subsecuente;

El cambio principal en EBAS para el CE2019-20 fue la transición de Bright Bytes Clarity al módulo Edupoint Synergy MTSS. La transición permitió la integración de MTSS al sistema de información de los estudiantes, permitiéndole a los maestros ingresar a un solo sistema para calificaciones, asistencia e

intervenciones MTSS.

X(F)(1)(a)

El número y naturaleza de las solicitudes presentadas al Asesor Especial en el año anterior, desglosadas por los que las solicitan: (i) Cambios en los límites de asistencia; (ii) Cambios a los patrones de asignaciones de estudiantes; (iii) Proyectos de construcción que resultarán en un cambio en la capacidad de estudiantes o de escuela o que impactará de manera significativa la naturaleza del plantel tales como crear o cerrar una escuela o programa magnet; (iv) Construyendo adquiriendo escuelas nuevas; (v) Propuestas para cerrar escuelas; (vi) La Compra, arrendamiento, y venta de bienes raíces;

*Ver el **Anexo X – 4, X.F.1.a NARAs Submitted in SY2019-20** para ver las solicitudes y avisos presentados al Asesor Especial en el CE2019-20.*