

TUCSON UNIFIED SCHOOL DISTRICT NO. 1

**Informe Anual
Para el Ciclo Académico
2017-2018 dentro
del Plan de Estatus Unitario**

Fisher, Mendoza, et al. v. Tucson Unified School District, et al.

United States District Court, District of Arizona

74-CV-00090 TUC DCB and 74-CV-00204 TUC DCB

Presentado al:

Honorable Juez David C. Bury, United States District Court

Preparado por:

Distrito Escolar Unificado de Tucson No. 1
Gabriel Trujillo, Ed.D., Superintendente Interino

Mesa Directiva de TUSD:

Michael Hicks, presidente; Kristel Ann Foster, secretaria;
Adelita S. Grijalva; Rachael Sedgwick; Dr. Mark Stegeman

Índice

Introducción	iii
I. Cumplimiento y Buena Fe-	I-1
A. Supervisión Interna del Cumplimiento.....	I-1
B. Órdenes Judiciales Relacionadas con el USP-	I-1
C. Proceso del Informe Anual	I-8
II. Asignación de Estudiantes	II-10
A. Límites de Asistencia, Patrones Remitentes, Emparejamiento y Agrupación	II-10
B. Escuelas y Programas Magnet.....	II-12
C. Proceso de Solicitud y Selección	II-21
D. Estrategias de Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento	II-22
E. Asignación de Estudiantes Desarrollo Profesional	II-24
F. Comité de Asignación de Estudiantes Coordinada.....	II-25
G. Informe USP	II-26
III. Transportación	III-31
A. Transportación	III-31
B. Informe USP	III-31
IV. Personal Administrativo y Certificado	IV-32
A. Personal Administrativo y Certificado	IV-32
B. Informe USP	IV-42
V. Calidad en la Educación	V-48
A. Experiencias de Aprendizaje Avanzado	V-48
B. Lenguaje Dual	V-73
C. Colocaciones, Políticas y Prácticas para Educación Excepcional ...	V-80V-85
D. Prevención de Deserción Escolar y Graduación	V-81
E. Participación Estudiantil a través del Currículo	V-84
F. Intervenciones y Apoyos Académicos de Objetivo	V-91

G.	Grupo de Trabajo para los Logros Académicos de los Estudiantes Afroamericanos	V-107
H.	Remisiones, Evaluaciones y Colocaciones	V-117
I.	Entornos de Apoyo e Inclusivos.....	V-118
J.	Informe USP	V-119
VI.	Disciplina	VI-125
A.	Intervenciones y Apoyos de Conducta Positiva, Prácticas Restaurativas, Cultura y Clima	VI-126
B.	Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes y el Código de Conducta para los Estudiantes Revisado	VI-130
C.	Alternativas Positivas a la Suspensión.....	VI-132
D.	Supervisión de los Datos de Disciplina	VI-135
E.	Medidas Correctivas	VI-139
F.	Las Mejores Prácticas de Disciplina	VI-141
G.	Informes USP	VI-143
VII.	Participación Familiar y de la Comunidad	VII-145
A.	Participación Familiar y de la Comunidad.....	VII-145
B.	Servicios de Traducción e Interpretación.....	VII-150
C.	Informes USP	VII-151
VIII.	Actividades Extracurriculares	VIII-152
A.	Actividades Extracurriculares.....	VIII-152
B.	Informes USP	VIII-158
IX.	Instalaciones y Tecnología	IX-159
A.	Instalaciones y Tecnología.....	IX-159
B.	Informes USP	IX-161
X.	Responsabilidad y Transparencia	X-163
A.	Desarrollo del Proceso y Auditoría del Presupuesto	X-163
B.	Avisos y Solicitud para Aprobación.....	X-164
C.	Sistema de Responsabilidad Basado en Evidencia.....	X-164

D.	Informes USP	X-170
----	--------------------	-------

Introducción

El Distrito Escolar Unificado de Tucson está profundamente comprometido a la integración, diversidad y equidad en el cumplimiento de su misión de educar a los niños de Tucson, preparándolos para una vida adulta productiva en la comunidad mundial.

Ese compromiso conduce a esfuerzos enfocados en un rango de diferentes áreas de las funciones del Distrito: asignación de estudiantes, transportación, asignación de profesores y del personal, calidad en la educación, disciplina, participación familiar y de la comunidad, actividades extracurriculares, instalaciones y tecnología, y un grado suficiente de transparencia y responsabilidad para permitir la valoración y evaluación.

Este informe anual presenta ambas evaluaciones cualitativas y cuantitativas de las iniciativas, programas y servicios del Distrito durante el CE2017-18. Este informe ofrece una descripción narrativa integral de los esfuerzos del Distrito hacia lograr sus metas relacionadas a la integración, diversidad, y la equidad y un conjunto de datos integrales sobre el Distrito y sus funciones para su uso en el progreso hacia esas metas.

Actualmente, el Distrito opera bajo un mandato de abolición a la segregación, conocida como el Plan de Estatus Unitario (USP), procedente de un caso de abolición a la segregación de larga duración que comenzó en 1974 y que continua hoy en día. Aunque el formato y el contenido de este informe anual cumplen con ciertos requisitos del USP, el Distrito espera con anticipación la rescisión definitiva de ese decreto basado en su compromiso demostrado a la integración, diversidad, y equidad. Así como este informe anual lo resalta, el Distrito ha institucionalizado ese compromiso debido a que es lo correcto, es la ley, y porque es de vital importancia para los estudiantes a quienes el Distrito satisface.

El distrito abarca 231 millas cuadradas, incluyendo la mayoría de la ciudad de Tucson. Por inscripción, es el segundo distrito escolar más grande de Arizona y tiene el 110mo lugar de distritos escolares más grandes del País. En el CE2017-18, el Distrito inscribió aproximadamente a 45,700 estudiantes, de los cuales un 61 por ciento eran hispanos, un 9 por ciento eran afroamericanos, un 20 por ciento eran blancos, un 4 por ciento eran americanos nativos, un 2 por ciento eran asiáticos/isleños del pacífico, y el 3 por ciento eran multirraciales. Esos estudiantes asistieron a 85 escuelas: 47 escuelas primarias, diez escuelas intermedias, quince

escuelas K-8, diez escuelas secundarias, y tres escuelas alternas. Durante el CE2017-18 el Distrito le dio trabajo también a más de 7,500 personas, incluyendo a más de 2,500 maestros certificados. El Distrito gastó más de \$410 millones en la realización de sus funciones, incluyendo aproximadamente \$63 millones de los fondos de los impuestos recaudados de conformidad con la A.R.S. §15-910(G) para actividades requeridas o permitidas por un mandato judicial de abolición a la segregación o un acuerdo administrativo con la Oficina de los Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos destinado para remediar una supuesta o comprobada discriminación racial.

El resto de este informe anual consiste de diez secciones por separado, cada una dedicada a un área diferente de los esfuerzos del Distrito hacia la integración, la diversidad y la equidad. Cada sección comienza con una narrativa que describe las actividades del Distrito durante el ciclo escolar anterior y concluye con una lista de datos específicos e informes relacionados con esa área. Para una referencia conveniente, las secciones del informe anual están organizadas para seguir las secciones del USP. Los datos y otros documentos de apoyo se presentan por separado en una serie de anexos, correspondientes a cada sección del informe anual. Este Informe Anual 2017-18, junto con sus anexos, será presentado al juez en el caso de abolición a la segregación y será publicado en la página de internet relacionada con el caso del Distrito.

I. Cumplimiento y Buena Fe

A. Supervisión Interna del Cumplimiento

El Distrito continuó su compromiso para implementar un sistema de supervisión interna del cumplimiento con informes sistémicos enfocado en el Plan de Estatus Unitario (USP), mandatos judiciales, y los Planes de Acción ordenados por el juez. Específicamente, el Distrito mantuvo los procesos y procedimientos actuales mientras que continuó sus prácticas robustas de supervisión para cumplir con estas obligaciones.

Durante el CE2017-18, el Distrito supervisó minuciosamente el progreso de sus esfuerzos para su cumplimiento interno por medio de informes regulares, revisiones periódicas del progreso, retroalimentación oportuna, y acciones correctivas cuando eran necesarias, mejorando la responsabilidad en todos los departamentos del Distrito. Este proceso creó coherencia, identificó las áreas fuertes del cumplimiento, y mantuvo la cronología para el cumplimiento.

B. Órdenes Judiciales Relacionadas al USP

Durante el CE2017-18, además de implementar el USP, el Distrito demostró un compromiso de Buena fe al cumplimiento de las órdenes judiciales relacionadas al USP.¹ Entre el 1 de julio, 2017 y el 30 de junio, 2018, el Honorable Juez David C. Bury, del Tribunal del Distrito de los EUA, Distrito de Arizona, emitió varias órdenes importantes relacionadas a la implementación del USP.

Tabla 1.1: Órdenes Judiciales Importantes para el CE2017-18

Número ECF	Mandato	Fecha
ECF 2037	Contenido de los Informes Anuales de 2016-2017	19 de julio, 2017
ECF 2050	Acatando el Informe y Recomendación de Asesor Especial [ECF 2026]	15 de agosto, 2017
ECF 2087	Enmienda de ECF 2050 para Adoptar, en parte, las Recomendaciones Relacionadas al SMAR 2015-16	9 de noviembre, 2017
ECF 2084	Adoptar en parte, el Plan de Acción ALE [ECF 1645 -2, Ex. A], Suplemento ALE [ECF 1788], y el Informe y Recomendación del Asesor Especial [ECF 2041]	24 de octubre, 2017
ECF 2086	Adoptar el Informe y Recomendación del Asesor Especial [ECF 2070]	8 de noviembre, 2017

¹ Ver USP § 1(C)(1).

El Distrito cumplió con cada una de estas órdenes como se describe a continuación.

1. ECF 2037

El 19 de julio, 2017, el Juez ordenó que el Informe Anual del Distrito (DAR), con fecha límite para el 2 de octubre de 2017, incluyera para cada componente del USP “un análisis del estatus para obtener el estatus unitario.” [ECF 2025 at 2.] El Distrito así lo hizo, presentando su análisis de cumplimiento con el USP el 2 de octubre del 2017, como un anexo a su informe anual. [ECF 2075.] El anexo incluyó más de 700 páginas de descripciones en detalle de los esfuerzos de los desarrollos e implementaciones del Distrito durante varios años, incluyendo referencias a DAR anteriores y documentos de pruebas comprobando estos esfuerzos.

2. ECF 2050

El 16 de junio del 2017, el Asesor Especial presentó su Informe Anual del Asesor Especial 2015-16 (SMAR), seguido por las objeciones de varias partes. En agosto del 2017, el Asesor Especial recomendó que las objeciones se abordaran en el contexto de DAR y SMAR 2016-17. El 15 de agosto del 2017, el Juez adoptó esta recomendación en el Mandato 2050. Por consiguiente, el Distrito respondió a las objeciones presentando su “Informe de Información para Abordar las Objeciones al Informe Anual del Asesor Especial 2015-16,” como un suplemento al informe anual [ECF 2076-1].

3. ECF 2087

El 16 de octubre de 2017, el Asesor Especial presentó una respuesta a las objeciones SMAR 2015-16 SMAR y las respuestas del Distrito presentadas el 4 de octubre, incluyendo las recomendaciones relacionadas a las objeciones [ECF 2080]. El 9 de noviembre de 2017, el Juez adoptó dos de esas recomendaciones, ordenando al Distrito (a) mantener continuidad en informar acerca de la disciplina de exclusión y (b) regresar a la formula anterior para determinar el índice de las Condiciones de las Instalaciones (FCI) para las escuelas.

a. Informes de Disciplina

El 14 de noviembre de 2017, menos de una semana después del mandato del Juez, el Distrito proporcionó al Asesor Especial y a los Demandantes un informe de disciplina que incluía el formato recién revisado para cumplir con el mandato

Judicial (**Anexo I - 1, ISI-DAEP Memo 11.3.17 e Informe de Disciplina Revisado 11.14.17**).

b. Índice de las Condiciones de las Instalaciones

Para diciembre del 2017, el Distrito había calculado el FCI utilizando las fórmulas y pesos anteriores. El nuevo cálculo resultó en cambios al orden de varios proyectos pequeños en la Escuela Primaria Manzo debido a que las escuelas con puntuaciones FCI extremadamente similares (Escuela Primaria Carrillo K-5 Magnet y Roskruege Bilingüe K-8) avanzaron hacia arriba en el orden de prioridades de las escuelas racialmente concentradas con puntuaciones menores a 2.5 (**Anexo I - 2, FCI 12.13.17 Revisado**).

4. ECF 2084

El 24 del 2017, el Juez ordenó al Distrito que presente al anexo una sección revisada de las Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE) de conformidad con el análisis requerido en el Mandato Judicial 2084. El 1 de febrero, 2018, el Distrito presentó la sección ALE de su anexo revisada [ver ECF 2092].

En ese mismo mandato, el Juez aprobó el Plan de Acción ALE [ECF 1645-2] y acató nueve recomendaciones del Informe y la Recomendación del Asesor Especial relacionadas al Plan de Acción ALE. El Distrito cumplió con las recomendaciones del Asesor Especial como se expone a continuación:

a. Evaluar la distribución racial de los candidatos GATE elegibles para un rango de resultados en los exámenes de baja elegibilidad

El Distrito bajó la puntuación NCE para la elegibilidad GATE (Educación para Superdotados y Talentosos) para el CE2018-19 de 268 NCE a 258 NCE. En consecuencia, el Distrito ahora utilizará los siguientes criterios de elegibilidad para los servicios GATE autónomos y fuera del aula:

Requisitos para GATE autónomo:

- i. Los estudiantes con una puntuación stanine 9 (96 por ciento o mejor) en cualquier prueba CogAT secundaria
- ii. Los estudiantes con una puntuación stanine 8 (89 a 95 por ciento) en cualquier prueba CogAT secundaria en la evaluación Raven con un NCE de 258 o mejor

Requisitos para GATE fuera del aula:

- i. Los estudiantes con una puntuación stanine 8 o mejor (89 por ciento o mejor) en cualquier prueba secundaria CogAT, o Raven. NCE no es un factor.

Basado en el Nuevo NCE de 258 para la elegibilidad del CE2018-19, 82 estudiantes adicionales calificaron para GATE autónomo. Cuarenta y uno de estos estudiantes son afroamericanos o hispanos.

b. Enfoque en el desarrollo de culturas escolares donde la excelencia académica se valora y se celebra

El Distrito ha desarrollado y continúa desarrollando culturas escolares que valoran y celebran la excelencia académica.

c. Reclutamiento de padres de los niños que participan exitosamente en las ALE en particular para que recluten a otros a participar

En el CE 2017-18, la Escuela Secundaria University (UHS) reunió a más de 90 padres y estudiantes afroamericanos visitantes junto con familias afroamericanas actuales en la Cena de Académicos Multiculturales. UHS también implementó el programa Pingüinos Padres a Padres para apoyar a las familias nuevas a NHS Afroamericanas e Hispanas, y la Asociación de Padres de UHS tuvo reuniones para compartir información importante con las familias de nuevo ingreso. El reclutamiento de lenguaje dual también utilizó a los padres actuales, quienes ayudaron a crear videos de promoción y compartieron experiencias en las noches informativas familiares. El departamento GATE tuvo capacitación y talleres para los padres en todos los centros de participación familiar, con antiguos padres GATE compartiendo historias de éxito con los padres de los estudiantes GATE. El departamento GATE también creó videos cortos de promoción que fueron incorporados a los PowerPoint informativos para el reclutamiento de estudiantes durante las recepciones de bienvenida en los planteles.

El Distrito está evaluando la manera que esta estrategia de reclutamiento posiblemente trabaje en otras áreas ALE para el CE2018-19.

d. Crear un programa de incentivos que atraiga a los maestros para obtener la certificación GATE

Para los detalles del reclutamiento de maestros GATE del Distrito en el CE2017-18, *ver* la Sección V.A.1.j. el Distrito continuará proporcionando apoyo que permita a los maestros obtener una aprobación provisional para la enseñanza a superdotados sin costo alguno. Este apoyo incluye una remuneración de \$25 por hora para los maestros que tomen el desarrollo profesional para superdotados durante su tiempo libre fuera del contrato; el desarrollo profesional dentro del contrato en planteles individuales; dos sesiones gratuitas de capacitación de una semana por el Instituto de Verano del Desierto de Phoenix; y capacitación gratuita en la Conferencia Estatal de la Asociación para la Educación de Superdotados y Talentosos de Arizona, y la sesión de un día en el verano proporcionada por la Asociación de Superdotados y Talentosos de Arizona. Todas estas oportunidades de desarrollo profesional se acreditan hacia obtener un endoso para la enseñanza a superdotados. Para el CE2018-19, el Distrito ofrecerá un incentivo adicional —entre \$500 y \$1,000— a los maestros con capacitación para la educación a superdotados y talentosos que enseñan en un salón de clases para superdotados.

e. Los programas de crédito dual deberán estar disponibles en todas las escuelas intermedias

Los programas de crédito dual son para los estudiantes de la escuela secundaria. El Distrito cree que el Juez se refería a las clases de la escuela intermedia ofrecidas para crédito en la escuela secundaria. Todos los estudiantes en las escuelas K-8 y en las escuelas intermedias del Distrito tendrán acceso a por lo menos una clase en la escuela intermedia para crédito en la escuela secundaria para el CE2018-19. Para más información, *ver* la Sección V.A.2.e.

f. Abordar inmediatamente los problemas de acceso en las Escuelas Secundarias Catalina, Santa Rita, y Cholla

Para el CE2018-19, el Distrito ha agregado ofertas en toda la escuela de las clases (AVID) Avanzando Por Medio de la Determinación Individual y clases adicionales de Colocación Avanzada (AP) en la Escuela Catalina. Las Escuelas Santa Rita y Cholla ofrecen programas ALE especializados —de crédito dual y de Bachillerato Internacional (IB), respectivamente. De este modo, aunque no ofrecen

el mismo nivel de acceso a las clases AP como otras escuelas secundarias, ofrecen mucho mejor acceso a las clases de crédito dual o a las clases IB que cualquier otra escuela secundaria.

g. Asegurar que los padres entiendan la diferencia entre las clases AP y las de crédito dual, especialmente el valor limitado de las clases de crédito dual fuera de Arizona

El Distrito ha trabajado, y continuará trabajando, para asegurar que los padres entiendan los detalles y los beneficios de todas las oportunidades ALE, incluyendo las clases de crédito dual.

h. Trabajar con los legisladores para asegurar que continúe la aportación financiera para asegurar que continúen los exámenes AP

En la medida de lo posible, el Distrito procurará trabajar con los legisladores para asegurar la aportación para los exámenes AP.

i. Abrir los programas GATE de agrupamiento fuera del aula por lo menos al nivel de 2013-14 y colocarlos estratégicamente en las escuelas que sirven a los estudiantes minoritarios, y enfocarse en ellos especialmente en las escuelas que sirven a grandes números de estudiantes afroamericanos.

El Distrito dirigió once programas de agrupamiento en el CE 2017-18. Para el CE2018-19, el Distrito agregó tres escuelas primarias con poblaciones de estudiantes Afroamericanos mucho más grandes que el promedio del Distrito para las escuelas primarias (10 por ciento): Howell (18 por ciento), Sewell (17 por ciento), y Steele (14 por ciento).

Todas las escuelas del Distrito sirven a estudiantes minoritarios: 82 de las 86 escuelas del Distrito Escolar Unificado de Tucson son escuelas donde la mayoría de los estudiantes son minoría (las otras cuatro tiene un rango de 41 a 50 por ciento de minoría). El Distrito ha colocado estratégicamente programas de agrupamiento en las escuelas que sirven a un gran número de estudiantes Afroamericanos (cinco de las catorce escuelas² tienen por lo menos 50 estudiantes Afroamericanos, y cinco

² Las catorce escuelas incluyen once programas de agrupación —Las Escuelas Primarias Blenman, Cavett, Dunham, Fruchthendler, Grijalva, Maldonado, Myers/Ganoung, y Wright y las Escuelas K-8 Drachman, Robins, y Rose —y las tres escuelas primarias agregadas: Howell, Sewell, y Steele.

tienen por lo menos veinte) y estudiantes Hispanos (todas las catorce tienen más de 50 estudiantes Hispanos, y doce tienen más de 100).

5. ECF 2086

El 8 de noviembre de 2017, esta orden judicial adoptó las recomendaciones del Asesor Especial acerca del presupuesto para 2017-18, incluyendo las siguientes seis disposiciones específicas para el Distrito:

- a. Enmendar la formula y presupuesto para la proporción de maestros nuevos – orientadores para proporcionar una proporción 1:10 para los maestros en su primer año, trabajando en escuelas con bajo rendimiento/por debajo del rendimiento**

Para los detalles del cumplimiento del Distrito, *ver* la Sección IV.A.7.

- b. Enmendar la fórmula de la proporción CRC³ del Maestro Experto (CMT) para reflejar el tiempo dedicado por los CMT realizando labores no relacionadas a ser orientadores**

Para los detalles del cumplimiento del Distrito, *ver* la Sección V.E.1.c.

- c. Financiar e implementar el componente para compartir en línea el plan de las mejores prácticas**

Para los detalles del cumplimiento del Distrito, *ver* la Sección VI.F.

- d. Preparar las pautas del plan de acción FACE⁴ para los directores y del personal escolar para edificar las provisiones para la capacidad escolar para crear entornos centrados en el aprendizaje y sociedades de doble vía para los padres-maestros/escuela**

Para los detalles del cumplimiento del Distrito, *ver* la Sección VII.A.4.e.

- e. Trabajar con los demandantes Mendoza para reorganizar MASSD⁵ con la intención de mejorar los resultados para los estudiantes latinos**

Para los detalles del cumplimiento del Distrito, *ver* la Sección V.F.2.c.xi

³ Clases Culturalmente Relevantes.

⁴ Participación Familiar y de la Comunidad.

⁵ El Departamento de Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos.

- f. Revisar los presupuestos de las escuelas magnet y en transición para que incluyan la identificación de todas las fuentes de financiamiento y una especificación de los resultados esperados en particular, de las inversiones incorporadas en los presupuestos. Esto también deberá ser requisito en los presupuestos futuros.**

Para detalles del cumplimiento del Distrito, *ver* la Sección X.A.

C. Proceso del Informe Anual

En octubre del 2017, justo después que el Distrito presentó al Juez el Informe Anual 2016-17, el Departamento de Abolición a la Segregación del Distrito continuó trabajando con el liderazgo relevante para implementar el USP y documentar el reporte de cumplimiento para el informe del CE 2017-18. Este proceso guio el trabajo del Distrito en esta área durante el año y estableció la base para el Informe Anual del 2017-18.

Debido al deseo del Distrito de desarrollar un formato sustentable para futuros informes actuales para la Mesa Directiva y para abordar las dudas acerca de la longitud de los informes anuales previos, el Distrito revisó sus procesos para producir el informe anual. Además, a la luz de los recursos limitados para el financiamiento educativo, el Distrito esperaba reducir el impacto financiero al Distrito en el tiempo que se le dedica a tal documento tan importante. El Distrito concentró sus esfuerzos en asegurar que hayan realizado todas las acciones, evaluaciones y análisis adecuados como se requiere (*ver* la Sección I.A anterior) y en crear un informe coordinado para demostrar el cumplimiento con el USP de la manera más sucinta posible.

Así como en informes anteriores, el Distrito continuó siguiendo la organización para el USP e informando las actividades y resultados del CE2017-18 en diez secciones por separado. El Distrito tomó los siguientes pasos para producir el Informe Anual 2017-18:

- El Departamento de Abolición a la Segregación reunió los informes requeridos para cada sección siguiendo el calendario de la disponibilidad de los datos que se había preparado y discutido en el Informe Anual 2016-17.

- El Departamento de Abolición a la Segregación colocó muchas tablas, mientras que resumió la narrativa, en los anexos. Las tablas están disponibles para ser revisadas si así lo desean.
- El Departamento de Abolición a la Segregación asignó uno de tres “editores” para que escribieran partes del informe, trabajando junto con expertos en el contenido de cada departamento. Cada uno de estos editores, conocedor de los esfuerzos del Distrito para la abolición a la segregación y con experiencia en la producción de informes anuales previos, trabajaron para asegurar que incluyera suficiente detalles, datos y análisis en el informe sin lenguaje superfluo o repeticiones en la medida 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 del programa del departamento aseguró el cumplimiento con los hitos y actividades principales que apoyaban cada hito y confirmó las referencias en el informe anual, cuando fue adecuado.
- El departamento continuó dependiendo de su gerente para la investigación del Proyecto, con experiencia en los datos de la abolición a la segregación, para que revisara y asegurara la coherencia y exactitud en el informe de los datos.
- El Departamento de Abolición a la Segregación volvió a procurar los servicios del editor profesional del CE2016-17 para que editara las narrativas una vez que las narrativas estuvieron completadas y para revisar el informe final para asegurar la coherencia en la estructura en todo el documento.

Aunque este proceso de varias revisiones llevó muchas horas de tiempo profesional y una gran coordinación, la naturaleza de este informe redujo la carga económica mientras que aseguró el compromiso del Distrito para un informe exacto e integral.

II. Asignación de Estudiantes

En el CE2017-18, el Distrito continuó implementando un proceso coordinado en la asignación de estudiantes para avanzar la integración utilizando estrategias múltiples, incluyendo patrones de límites/afluentes; una solicitud magnet/de inscripción abierta y un proceso de colocación por lotería; escuelas y programas magnet; mercadotecnia, difusión y reclutamiento; e iniciativas diseñadas para mejorar la integración. La implementación de estas estrategias se complica por la ley de Arizona para la elección de escuelas (la cual les permite a las familias solicitar inscripción en cualquier escuela sin importar el lugar dónde viven), así como el crecimiento de las escuelas chárter financiadas por el estado, y la expansión de los distritos escolares en los suburbios de alrededor.

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

En el CE2017-18, el Distrito consideró cambiar los límites, los patrones afluentes y los pares/grupos como estrategias para mejorar la integración y mitigar el exceso de solicitudes.⁶

1. Revisión de Límites y la Escuela Intermedia Mansfeld Magnet

Utilizando la inscripción a los 40 días escolares combinado con los sistemas de seguimiento para la lotería, el Distrito identificó trece escuelas con exceso de solicitudes (**Anexo II – 1, Resumen de los Resultados de la Lotería en las Escuelas con Exceso de Solicitudes**). De estas, tres no tenían límites de asistencia y cinco estaban integradas. El Distrito evaluó las seis escuelas que no estaban en estas categorías (las Escuelas Primarias Carrillo y Soleng Tom, la Escuela Intermedia McCorkle K-8, la Escuela Intermedia Gridley, y las Escuelas Secundarias Cholla y Tucson) para determinar si los cambios en los límites mejorarían su composición racial/étnica. El Distrito encontró que, seleccionando a estudiantes de objetivo del grupo de solicitantes, la lotería había aumentado al máximo la colocación del grupo de solicitantes para avanzar a las escuelas lo más cerca posible al estatus integrado. Por medio de este análisis, el Distrito determinó que los cambios en los límites de estos planteles no mejorarían la integración de mejor manera que con el proceso de lotería.

⁶ Una escuela con exceso de solicitudes es una escuela dónde el número de estudiantes que busca inscribirse excede el número de lugares disponibles en un agrado escolar y/o en la escuela.

Debido a que la Escuela Mansfeld está recién integrada, y debido a que el exceso de inscripciones podría forzar a la escuela a reducir el número de lugares magnet, el Distrito evaluó los cambios en los límites en la Escuela Mansfeld. El Distrito determinó que el exceso de solicitudes de la Escuela Mansfeld puede ser un fenómeno a corto plazo, ya que las proyecciones muestran que la inscripción de las áreas afluentes disminuirá en los próximos años. El Distrito está supervisando su situación y volverá a evaluarla en el CE2018-19.

2. Escuelas Borman y Drachman K-8

La integración en ambas escuelas Borman y Drachman mejoró. En el CE2017-18, la Escuela Borman aumentó su diversidad racial/étnica y la Escuela Drachman se volvió una escuela integrada.

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

	Blanco	Afroamericano	Hispano	Estatus
Borman K-8				
2015-16	53%	14%	21%	
2017-18	50%	17%	22%	Más cerca de la definición del USP de Integrada
Drachman K-8				
2015-16	8%	11%	75%	Racialmente Concentrada
2017-18	18%	7%	67%	Integrada

3. Cambios al Patrón Afluyente GATE en las Escuelas Wheeler y Roberts-Naylor

EL Distrito mejoró exitosamente la integración en la Escuela Primaria Wheeler con su iniciativa de expansión de Educación (GATE) para Superdotados y talentosos en el 2016-17, de esa manera aumentando el número de estudiantes que asisten a las escuelas integradas por más de 100. En el CE2016-17, la Escuela Wheeler se convirtió en una escuela integrada y mantuvo su estatus de integrada en el CE2017-18. Por otra parte, la Escuela Wheeler aumentó su población por 116 estudiantes durante dos años, aumentando de 367 en el CE2015-16 a 483 en el CE2017-18, aun cuando la inscripción general del Distrito disminuyó.

La Escuela Roberts-Naylor experimentó mejoras similares en la integración por medio de la expansión de GATE. Considerada una escuela altamente diversa (13 por ciento blancos, 24 por ciento afroamericanos y 54 por ciento hispanos), la

Escuela Roberts-Naylor posiblemente se convertirá en una escuela integrada a medida que la expansión GATE continúe.

B. Escuelas y Programas Magnet

Durante el CE2017-18, el Distrito continuó desarrollando, implementando, supervisando y evaluando sus escuelas y programas magnet por medio del Plan Magnet Integral (CMP) y los Planes Escolares Magnet basados en los planteles (MSP).⁷ Al hacerlo, el Distrito mejoró la integración y los logros académicos en sus escuelas y programas Magnet y progresó en hacer la transición de seis planteles fuera del estatus magnet, como lo recomendó el Asesor Especial y como fue acatado por el Juez [ECF 1987, presentado 2.22.17].

Durante el CE2017-18, la implementación del CMP del Distrito se enfocó en siete hitos principales:

1. Implementar el CMP principalmente por medio de los MSP
2. Mejorar la integración
3. Mejorar el uso de la instrucción, cultura/entorno, y datos para mejorar los logros
4. Proporcionar desarrollo profesional continuo para mejorar la instrucción de Nivel 1
5. Implementar las estrategias y actividades de la participación familiar
6. Continuar implementando las iniciativas en la contratación de personal
7. Colaborar para desarrollar propuestas para programas magnet nuevos

⁷ Para asegurar el éxito de sus programas magnet, la Mesa Directiva del Distrito aprobó el Plan Integral de dos años (CMP) el 9 de junio del 2015 [ECF 1808-3]. El Distrito revise el CMP durante el ciclo escolar 2015-16 [ECF 1898-1]. EL CMP revisado incluye dos pilares: Integración (el progreso hacia la definición de una escuela integrada del USP) y los logros académicos (el progreso hacia las cinco metas identificadas de logros estudiantiles). El Distrito desarrolló, y trabaja hacía, los parámetros dentro de cada pilar para cada escuela o programa magnet. Durante el ciclo escolar 2016-17, las escuelas magnet crearon planes escolares magnet (MSO) y las escuelas que perderían el estatus magnet desarrollaron planes escolares de transición (TSP) para el CE2017-18. Los MSP incluyeron planes para mejorar la integración; los MSP y los TSP recalcaron el mejoramiento de los logros académicos. En el CE 2017-18, el Distrito modificó levemente sus MSP y sus TSP del CE2018-19 para una implementación mejorada.

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

a. Desarrollo MSP

Durante la primavera de 2017, el personal central y del plantel colaboró para desarrollar los MSP para el CE2017-18 (**Anexo II – 2, II.K.1.f Planes Escolares Magnet (13) SY2017-18**). El Distrito continuó diseñando los MSP en el CE2017-18 con un enfoque principal en el mejoramiento de la integración y en utilizar un modelo de mejoramiento continuo para mejorar los logros. Los socios que colaboraban incluyeron al liderazgo de plantel y central así como los departamentos de Programas Magnet, Finanzas y de Título 1.⁸ Como se hizo referencia en el CMP, las escuelas alinearon sus comunidades profesionales de aprendizaje (PLC) y esfuerzos de los Sistemas de Apoyo de Niveles Múltiples (MTSS) con sus Planes de Acción para la Integración Escolar (SIAP) y los MSP.

b. Implementación y Supervisión MSP

El Distrito continuó supervisando, evaluando y mejorando la eficacia de los CMO y los MSP. El personal central realizó revisiones en los planteles durante el ciclo escolar las cuales incluyeron la revisión de las declaraciones de la misión y visión escolares, evaluar la implementación de los pasos MSP y la verificación de la alineación entre los presupuestos de los MSP y magnet. El personal central convocó reuniones de supervisión (por lo general mensualmente) con el liderazgo del plantel para revisar el progreso MSP, darles seguimiento a los gastos magnet, y para observar las clases.

Los directores y coordinadores magnet reforzaron su pericia en utilizar el ciclo de observación y reflexión. Realizado con lealtad, el liderazgo del plantel utilizó el ciclo para visitar los salones de clases de manera regular para trabajar con maestros en pasos muy pequeños resultando en el mejoramiento en la instrucción o en el entorno. El personal central también proporcionó capacitación personalizada para el personal basada en el plantel para que generaran informes de presupuesto y actualizaciones para que los directores pudieran dar seguimiento a los gastos, revisar los datos de evaluaciones de parámetros, realizaran difusión y reclutamiento, y mejoraran la visibilidad del tema. Las escuelas magnet presentaron informes cumulativos semestrales evaluando su progreso hacia las metas de los

⁸ Los MSP no son planes autónomos: Un gran número de planes, iniciativas y actividades del Distrito apoyan las metas y objetivos del MSP, en particular los planes del Título 1 de cada escuela magnet, el cual está alineado muy de cerca con el MSP (ver **Anexo II – 32, Planes, Iniciativas, y Actividades Magnet**).

MSP, con estrategias específicas para abordar las deficiencias identificadas (**Anexo II – 3, Ejemplo de un Informe de Fin de Año - Mansfeld MS SY2017-18**).

c. Evaluación MSP y Mejoramiento Continuo

El Distrito continuamente evaluó el progreso de las escuelas magnet y realizó las revisiones necesarias a los MSP durante el ciclo escolar, incluyendo revisiones a la contratación de personal para llenar las vacantes. Cuando ocurrió esto, el Distrito reasignó recursos para servir las necesidades de los estudiantes de mejor manera.⁹ Al final del ciclo escolar, todas las escuelas magnet revisaron sus MSP del CE2017-18 con el departamento Magnet para asegurar la precisión y finalización de las estrategias.

2. Mejorando la Integración

a. Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento y Selección de Estudiantes

El Distrito planeó, diseñó, y ejecutó tres campañas de mercadotecnia y reclutamiento en diferentes puntos en el CE2017-18 para apoyar a las escuelas magnet y en transición (**Anexo II – 4, II.K.1.m (2) Informe de Mercadotecnia Magnet CE2017-18**). Estas campañas apoyaron a las escuelas en el cumplimiento de los parámetros de integración definidos en cada MSP, con tres objetivos principales: proporcionar a las escuelas magnet recursos para ayudarles a permanecer atractivas, actualizar los materiales actuales, y proporcionar a las escuelas en transición material nuevo para ayudarles en su paso a convertirse en una escuela no magnet.

El Departamento magnet y las escuelas magnet también mantuvieron una presencia activa en la comunidad al participar en eventos, seminarios, conferencias, festivales y celebraciones de la comunidad para educar a las familias sobre la opción de escuelas. El Distrito fue selectivo en sus esfuerzos de reclutamiento y mercadotecnia de objetivo para atraer la etnicidad y edad de los estudiantes que cada escuela necesitaba para obtener un alumnado más integrado. Esto ocurrió por medio de colocación de publicidad digital y envíos masivos de correo de objetivo tanto de información para la inscripción como de invitaciones a las recepciones de

⁹ Por ejemplo, en la Escuela Bilingüe Roskrige K-8 Magnet, el Distrito continuamente publicó la vacante de un coordinador magnet y entrevistó a candidatos, pero no seleccionó a un solicitante calificado. El puesto permaneció vacante. Debido a que la Escuela Roskrige tenía la necesidad de servicios de intervención, reubicó fondos del puesto vacante para coordinador para pagar asesoría después de la escuela, en lugar de dejar el dinero sin gastarse y sin ser productivo.

bienvenida. El Distrito también continuó proporcionando a las escuelas magnet materiales de promoción y publicitario para que los utilizaran en su mercadotecnia. ***Id.***

Los Centros de Recursos Familiares también ayudaron con el reclutamiento magnet proporcionando información a los padres de las escuelas magnet y de opción de escuelas.

b. Esfuerzos Patrocinados por las Escuelas Magnet

Además de los esfuerzos por todo el distrito, cada escuela participó en sus propios esfuerzos de reclutamiento, tales como recorridos y eventos. Las escuelas magnet ofrecieron 151 eventos de reclutamiento a nivel escolar durante el CE2017-18, incluyendo visitas a preescolares, escuelas privadas, escuelas chárter, y escuelas públicas para el reclutamiento de objetivo para estudiantes que integrarían aún más las escuelas y programas magnet. Los coordinadores magnet mantuvieron registros para darle seguimiento a sus actividades, contestaron consultas telefónicas de programación, y publicaron más de 1,000 publicaciones en las cuentas escolares de Facebook para proporcionar la información necesaria a los padres para que tomaran decisiones escolares informadas (**Anexo II – 5, Registro Ejemplo de Reclutamiento - Borton ES CE017-18**). Las escuelas Magnet también proporcionaron 1,270 recorridos del plantel y 352 oportunidades para seguir de cerca en un total de 1,622 actos específicos de reclutamiento basados en el plantel—669 más que en el CE2016-17.

c. Esfuerzos Transversos en los Departamentos

El departamento Magnet colaboró de cerca con los departamentos de Difusión Familiar y a la Comunidad, Relaciones de Comunicación y con los Medios, Transportación, Servicios a la Comunidad Escolar, y Servicios a los Estudiantes para reclutar estudiantes en los Centros de Recursos Familiares y en eventos locales. El director Magnet asistió semanalmente a reuniones del Comité de Asignación Coordinada de Estudiantes (CSA) para mejorar la integración por medio de los magnet y otras estrategias, incluyendo la coordinación de mercadotecnia y difusión para mejorar la integración. Los detalles de los esfuerzos de CSA se incluyen en la Sección II.F a continuación.

d. Aumentando la Visibilidad por medio de Premios y Reconocimientos

El departamento Magnet animó a todas las escuelas magnet para que procuraran premios, otorgamientos y otros reconocimientos como una medida para aumentar lo atractivo y el reconocimiento de los programas magnet dentro de la comunidad. Durante la Conferencia anual de las Escuelas Magnet de América (MSA) en Chicago, las escuelas magnet y el personal del Distrito obtuvieron varios premios y reconocimientos importantes. La Escuela Intermedia Tradicional Dodge Magnet recibió el Premio de Mérito de Distinción, mientras que la Escuela Primaria Bilingüe Davis y la Escuela Mansfeld recibieron el Premio de Excelencia por Méritos — el mayor premio otorgado. El director de la Escuela Mansfeld Richard Sánchez también recibió el premio de Director del Año de la Región VIII. Por cuarto año consecutivo, el Distrito Escolar Unificado de Tucson fue el único distrito escolar de Arizona que recibió algún premio MSA.

El Distrito resaltó estos logros en su página de Facebook y los celebró en la reunión de mayo del 2018 de la Mesa Directiva. Las escuelas magnet y los estudiantes del Distrito también ganaron y recibieron otros honores (**Anexo II – 6, Premios a Nivel Escolar, Otorgamientos y Reconocimientos CE2017-18**). El departamento de comunicaciones anunció estos logros por medio de los medios sociales, el sitio de internet del Distrito, y comunicados de prensa.

e. Aumentando la Visibilidad y los Atractivo del Tema y el Programa

Utilizando la rúbrica de Visibilidad para el Tema Magnet, el departamento Magnet colectó reflexiones de cada escuela magnet acerca de las mejoras a la visibilidad del tema. Basado en las reflexiones y en el informe anual de mercadotecnia, los planteles magnet continuaron mejorando la visibilidad de su tema (**Anexo II – 7, Resumen y Puntuación de la Visibilidad del Tema Magnet CE2017-18**).¹⁰

f. Progreso Hacia Mejorar la Integración

El Distrito recibió 3,836 solicitudes para las trece escuelas magnet restantes, comparado con las 3,819 solicitudes para diecinueve escuelas magnet en el ciclo

¹⁰ El Distrito apoya los esfuerzos en la Escuela Secundaria Tucson por medio de un curador que mantiene el plantel de 630,000-pies cuadrados haciéndolo atractivo a las posibles estudiantes y sus familias, y demostrando el trabajo de los estudiantes y las oportunidades relacionadas con el magnet tanto de bellas artes como de ciencias.

escolar 2014-15. Aumentando el conocimiento y fortaleciendo los programas en los planteles magnet ha llevado a un mayor interés en los programas magnet, aumentado la diversidad dentro de los grupos de solicitantes, y ha mejorado la integración en los planteles magnet, como se demuestra en el aumento de solicitudes a las escuelas magnet.

En el CE2014-15, cuatro de las diecinueve escuelas magnet (21 por ciento) cumplieron la definición del USP de una escuela integrada.¹¹ En el CE2017-18, doce de las trece escuelas magnet cumplieron el primer criterio de una escuela integrada (el “criterio del 15%”).¹² Diez de las trece escuelas cumplieron con el Segundo criterio para las escuelas integradas. Solamente las Escuelas Carrillo Magnet, Roskrige Bilingüe K-8, y la Escuela Secundaria Tucson tuvieron un grupo racial/étnico que excedía el 70 por ciento de su población estudiantil total (**Anexo II – 8, Las Escuelas Magnet Dentro del Rango de Integración del USP y el Anexo II – 9, Reduciendo la Concentración Total en las Escuelas Magnet**). Aunque estas escuelas no lo cumplieron, cada una de estas tres escuelas realizó un importante progreso hacia la integración y se alejaron de la concentración racial. Cada escuela magnet estableció metas de integración específicas por nivel escolar para el CE2017-18. Los planteles cumplieron 32 de las 52 metas individuales (**Anexo II – 10, Metas del Progreso Hacia la Integración para los MSP del CE2017-18**).

3. Mejorando los Logros Académicos

El Distrito utiliza varias estrategias transversales en sus departamentos para apoyar los logros académicos en las escuelas magnet. Estas incluyen sin limitarse a continuar un ciclo de mejoramiento escolar continuo; supervisar de cerca las evaluaciones de parámetros y ajustar las estrategias de acuerdo a las necesidades identificadas; y proporcionando niveles variantes de desarrollo profesional para mejorar las capacidades del personal, sus destrezas y el impacto en los logros de estudiantes.

Los directores académicos continuaron asumiendo la responsabilidad principal de los equipos de liderazgo de Apoyo e Innovación en los recorridos en

¹¹ El USP define a las “escuelas integradas” utilizando dos criterios: (1) cada población estudiantil racial o étnica que está dentro del 15 por ciento +/- del promedio del Distrito para el grupo racial/étnico relevante en el nivel de grado relevante; y (2) ningún grupo excede el 70 por ciento de la población escolar total.

¹² La población hispana de la Escuela Booth-Fickett era 3 por ciento menor al 15 por ciento +/- del promedio del Distrito para las escuelas K-8. Sin embargo, los componentes de la escuela primaria e intermedia están integrados cuando se miden contra el rango de integración en primaria y el rango de integración en la escuela intermedia en vez del rango de integración de las escuelas K-8. De esta manera, se puede sostener que todas las trece escuelas magnet cumplieron el primer criterio de integración.

curso de las escuelas y de los salones de clases durante el CE2017-18. Estos recorridos llevaron a un mejor entendimiento de las necesidades de las escuelas magnet, informaron acerca del desarrollo profesional y asistieron en la identificación del apoyo y los recursos necesarios para el CE2017-18 y de años futuros (**Anexo II – 11, Recorridos para Mejoras Escolares**).

El Distrito continuó proporcionando apoyo con desarrollo profesional a los maestros en tres áreas críticas: utilizar ciclos eficaces para maestros en observación reflexión, diseñar e implementar instrucción de calidad y eficaz de Nivel 1, y crear e implementar los PLC (**Anexo II – 12, Desarrollo Profesional Magnet**).

4. Progreso Hacia el Mejoramiento de los Logros en Escuelas Magnet Específicas

Los MSP del CE2017-18 incluyeron metas de los logros académicos para cada escuela magnet. Aunque el distrito adaptó los planes para cada escuela individual, el Distrito basó sus metas en los cinco requisitos para los logros de los estudiantes delineados por el Juez [ver ECF 1753].¹³ Durante el CE2017-18, el Distrito supervisó los logros académicos de las escuelas magnet y en transición utilizando evaluaciones formativas y sumarias en los planteles y tres pruebas de parámetros del Distrito. Las escuelas magnet mejoraron la puntuación en la evaluación AzMERIT de la primavera de 2018 comparada con la de la primavera de 2017. Los resultados en artes del lenguaje en inglés (ELA) y de matemáticas mejoraron en las Escuelas Bonillas Magnet de Currículo Básico, Carrillo, y Mansfeld. La Escuela Primaria Holladay Magnet mejoró en ELA y la Escuela Roskruge mejoró en matemáticas (**Anexo II – 13, Datos de Logros Académicos en las Escuelas Magnet CE2017-18**).

5. Participación Familiar y de la Comunidad (FACE)

El departamento magnet apoyó a las escuelas en incorporar un componente FACE más fuerte en todas las MSP y TSP, complementando a cada Plan del título 1 de cada escuela. Para asegurar que las oportunidades FACE tuvieran un interés y participación máxima, los planteles supervisaron la participación familiar utilizando

¹³ Los requisitos incluyen: (1) que los magnet recibirán una calificación en letra “A” o “B” como se lo designa el ADE; (2) los estudiantes tendrán puntuaciones mayores al promedio del estado en lectura y matemáticas en la evaluación estatal; (3) el crecimiento académico de todos los estudiantes será mayor que el promedio del crecimiento en lectura y matemáticas; (4) crecimiento del 25 por ciento inferior de los estudiantes en la escuela será mayor que el crecimiento del promedio estatal; y (5) brechas en el aprovechamiento entre los grupos raciales que participan en los programas magnet será menor que las brechas de aprovechamiento entre los grupos raciales que no participan en los programas magnet.

las seis categorías de la Dra. Joyce Epstein (ver la Sección VII.A.5 a continuación). Las escuelas magnet registraron 518 eventos FACE con casi 25,000 asistentes. Las escuelas en transición registraron 196 eventos, con más de 11,000 asistentes. Cada plantel anunció eventos de participación familiar por medio de volantes, boletines informativos, y por los medios sociales. Cada plantel magnet y en transición documentó por lo menos un evento de cada uno de los seis tipos de oportunidades para participación familiar durante el CE2017-18 (**Anexo II – 14, Participación Familiar Magnet y en Transición CE2017-18**).

6. Compromisos Relacionados

a. Estipulaciones Magnet y Esfuerzos de Contratación

Dada la fuerte necesidad de edificar la calidad de la instrucción en las escuelas magnet, el Distrito ofreció un estipendio magnet de \$2,500 para reclutar a maestros certificados en las escuelas magnet y continuará haciéndolo durante el CE2018-19.

El Distrito también aseguró que los directores magnet tuvieran prioridad en la contratación para llenar los puestos vacantes. El Departamento de Recursos Humanos (HR) tuvo un evento para entrevistas a maestros con prioridad solamente para los magnet el 29 de enero, 2018. Seis escuelas magnet participaron: las escuelas primarias Bonillas y Tully, las escuelas Roskrige, Mansfeld, y las escuelas secundarias Palo Verde y Tucson. Cinco candidatos asistieron, y dos fueron contratados. El departamento de RH continuó supervisando semanalmente las vacantes magnet escolares y proporcionó actualizaciones frecuentes al liderazgo. Las vacantes de las escuelas magnet disminuyeron de 25 a trece durante el curso del año.

Para avanzar el CE2018-19, el personal de RH realizó llamadas personales al grupo de maestros retirados y substitutes (en lugar del sistema automático que se utiliza regularmente para programar a los maestros sustitutos) para llenar las vacantes con substitutes de larga duración, altamente calificados. Durante el ciclo escolar, los directores de las escuelas magnet tuvieron acceso inmediato para revisar las solicitudes completadas en línea del grupo de solicitantes del Distrito. Los directores de las escuelas que no son magnet no tuvieron el mismo acceso a la información de los solicitantes nuevos. El departamento de RH también publicó las vacantes escolares magnet antes de las vacantes no magnet y le dio prioridad a la contratación de administradores para las escuelas magnet.

b. Ajustes a los Planes de Transición (primavera 2018)

Durante el CE2017-18, las seis escuelas en transición (las primarias Ochoa y Robison, las intermedias Safford K-8 y Utterback y las secundarias Cholla y Pueblo) comenzaron la implementación de sus planes de transición escolar, los cuales fueron desarrollados durante la segunda mitad del CE2016-17 por la recomendación del Asesor Especial de retirar el estatus magnet (**Anexo II – 15, Implementación del Plan de Transición**).

c. Desarrollando Planes y Presupuestos Escolares Magnet

Para el CE2017-18, el departamento Magnet continuó colaborando con el personal de los Programas Federales y de Otorgamientos para asegurar que se alinearan a los MSP/TSP de cada escuela a las Evaluaciones para las Nuevas Necesidades Integrales de Arizona (CNA) y el Plan de Acción Integral Escolar. Los MSP incluyeron metas más específicas, medidas de acción, y estrategias utilizadas en años previos para abordar la realización de las metas y la integración de los logros. Para asegurar la planificación integral, el Distrito desarrolló una plantilla y una guía para los líderes de las escuelas magnet (**Anexo II – 16, Guía de Planificación Magnet IAP CE2017-18**). Para el CE2018-19, las escuelas magnet realizaron actualizaciones mínimas a sus planes del CE2017-18 basado principalmente en completar los pasos de acción. El departamento magnet revisó estas revisiones en la primavera del 2018 y las aprobó para su implementación durante el CE2018-19 (**Anexo II – 17, Plantilla de Planificación Magnet SIAP CE2018-19**).

d. Evaluación y Planificación para los Programas Magnet Nuevos o Modificados

Entre la primavera de 2016 y el verano de 2018, el Distrito realizó valoraciones y evaluaciones para desarrollar posibles opciones para un nuevo programa o programas magnet. Para abordar estas opciones de manera coordinada y colaborativa, el CSA incluyó la evaluación de los magnet nuevos como un artículo permanente en la agenda durante más de un año. El CSA, en conjunto con el departamento Magnet, exploró muchas opciones escolares magnet nuevas informado por la visión de los miembros CSA de departamentos múltiples y por

otros consultores e informes de expertos.¹⁴ Para diciembre del 2017, el CSA ya había reducido su selección a tres propuestas viables: una que fortalecería una escuela magnet actual y dos que resultarían en programas magnet nuevos (**Anexo II – 18, Cronología y Descripción de las Magnet Nuevas**).

C. Proceso de Solicitud y Selección

En el CE2017-18, el Distrito continuó utilizando el proceso de solicitud y selección ¹⁵ como herramientas eficaces para el mejoramiento de la integración, en particular en las escuelas magnet más deseadas, con exceso de solicitudes. Por ejemplo, las Escuelas Mansfeld y la Secundaria Tucson, eran escuelas racialmente concentradas hace cuatro años. En el CE2017-18, la escuela Mansfeld (900 estudiantes) se convirtió en integrada, y la Secundaria Tucson (3,100 estudiante) probablemente se convertirán en escuelas integradas en uno o dos años. Como resultado, 4,000 estudiantes adicionales (casi un 10 por ciento de la población estudiantil total del Distrito estarán asistiendo a una escuela integrada para el 2019.

Para el CE2018-19, el Distrito recibió 4,589 solicitudes durante el periodo de inscripción con prioridad, lo cual es comparable al número de solicitudes recibidas para el CE2017-18. El Distrito tuvo la lotería inicial en enero del 2018, al cierre del periodo de inscripción con prioridad. La Tabla 2.2 a continuación muestra las escuelas y programas con los grados escolares con un exceso de solicitudes al tiempo de la primera lotería (las escuelas con exceso de solicitudes por diez o más estudiantes durante dos años: CE2017-18 y CE2018-19).

Tabla 2.2: Escuelas con Exceso de Solicitudes para el CE2018-19 (Basado en los lugares disponibles)

Escuela	Programa	Grado	Solicitudes	Lugares
Davis ES	Magnet	K	111	45
Hughes ES	Inscripción Abierta	K	103	28
Miles ELC K-8	Inscripción Abierta	K	78	25
Miles ELC K-8	Inscripción Abierta	6th	10	0

¹⁴ La revisión y análisis incluyeron el Informe de mayo 2016 sobre las Iniciativas de Integración (Mike Hefner, Geographic Planning & Demographic Services, LLC); el Informe de mayo 2016 sobre Lenguaje Dual de Dos Vías (Rosa Molina, Association of Two-Way & Dual Language Education (ATDLE); y el Informe de Otoño 2016 Evaluación de la Escuela Magnet Marzano (Mary Klute and Trudy L. Cherasaro, Marzano Research).

¹⁵ Todos los estudiantes del distrito que buscan asistir a una escuela que no sea su escuela de vecindario deben presentar una solicitud a una escuela magnet o no magnet por medio de la inscripción abierta. Por medio del proceso de solicitud y selección, las solicitudes para las escuelas en las que las solicitudes exceden el número de lugares disponibles (las escuelas con exceso de solicitudes) son colocadas en una lotería. El proceso les da prioridad de admisión a aquellos estudiantes que con su presencia aumenten la integración.

Dodge MS	Magnet	6th	233	120
Mansfeld MS	Magnet	6th	167	51
Tucson HS	Magnet	9th	704	429

En estas escuelas, en las que los grupos de solicitantes tienen la composición racial/étnica, la lotería operó para dar un impacto positivo a la demografía de la inscripción.

D. Estrategias de Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento de Estudiantes

En el CE2017-18, el distrito continuó sus esfuerzos para implementar el Plan MORE (**Anexo II – 19, II.K.1.m (1) MORE Plan SY2017-18**), el cual se desarrolló en el CE2013-14 para expandir las oportunidades para que los estudiantes de todos los orígenes raciales y étnicos asistan a una escuela integrada y para proporcionar información a las familias Afroamericanas, a las familias Hispanas y a los miembros de la comunidad acerca de las opciones educativas disponibles en el Distrito. Estos esfuerzos incluyeron:

- Diseñar y estrenar un sitio de internet nuevo en junio del 2017 para que la inscripción y la información de opción de escuelas fuera más accesible para las familias navegar, y para que fuera más fácil solicitar inscripción en línea. El Distrito proporcionó capacitación sobre el sitio de internet nuevo a los administradores y al personal entre marzo y junio del 2017, antes de su lanzamiento, con seis talleres adicionales en el otoño de 2017 y aproximadamente una docena de sesiones de capacitaciones individuales para el personal cuando lo solicitaron.
- Continuar produciendo videos de promoción para los planteles escolares; participando en ferias de mercadotecnia y reclutamiento en ubicaciones geográficamente diversas; expandir TuDistrito (las plataformas de contenido del Distrito en español); promoviendo los lapsos de inscripción abierta y opción de escuelas; y promoviendo los beneficios de la educación integrada.
- Revisar el Catálogo de Escuelas del CE2018-19, una guía informativa, actualizando la información de los programas escolares (**Anexo II – 20, II.K.1.i (1) Catálogo de Escuelas - Inglés**). El Distrito tuvo la guía disponible en línea en el verano de 2018 y comenzó el proceso de distribuirla a principios del CE2018-19. La guía y otros materiales de

mercadotecnia están disponibles en varios planteles, incluyendo las oficinas centrales, los planteles escolares, y los Centros de Recursos Familiares.

- Continuar promoviendo el transporte expreso, incluyendo publicar información acerca del transporte expreso en el sitio de internet del Distrito en el otoño de 2017, e imprimiendo y distribuyendo los folletos del transporte expreso en las oficinas centrales, los planteles y los Centros de Recursos Familiares (**Anexo II – 21, Folleto de Transportación y Anexo II – 22, Cartel en Línea de Transporte Expreso, Posters, y Folletos**).
- Iniciar una iniciativa enfocada en la escuela trabajando con cada director escolar para identificar las fortalezas y los retos de su plantel para crear los planes de mercadotecnia para cada escuela. El Distrito después desarrolló y distribuyó tarjetas postales promoviendo las escuelas en toda la comunidad de Tucson. Además, el Distrito utilizó publicidad digital con rastreo geográfico para promover la inscripción abierta, las Experiencias de Aprendizaje Avanzado, y los programas de Educación Técnica y para Carreras a las familias de los estudiantes afroamericanos e hispanos. El Distrito también promovió las Escuelas Secundarias Sabino y Santa Rita y todas las escuelas dentro de un radio de cinco millas de una escuela chárter de competencia que se inauguraba en el lado este de la ciudad de Tucson.
- Continuar el apoyo a las familias en transición de las escuelas primarias a las escuelas intermedias con el programa “Level Up”. Por medio de “Level Up”, los estudiantes de 5to grado visitaron las escuelas intermedias y K-8, recibiendo información acerca de cada escuela para ayudar a las familias a tomar decisiones informadas para sus hijos que completaban la escuela primaria. El nombre “Level Up” le dio al programa presencia pública, y la mercadotecnia de “Level Up” tuvo como objetivo a las familias basado en las edades de sus hijos para un mayor impacto. El Distrito también tuvo eventos de boliche en el mes de diciembre. Todos los estudiantes de 5to recibieron un volante, y el Distrito envió llamadas por medio de ParentLink y correos electrónicos a las familias.
- Continuar el reclutamiento de objetivo hacia los estudiantes de 8vo grado por medio de las expo de la Escuela Secundaria en noviembre y diciembre.

- Continuar el apoyo a un rango de eventos de mercadotecnia en todo el distrito y en la comunidad por medio del Autobús de Inscripción. El Departamento de los Servicios a la Comunidad Escolar (SCS) trabajó para aumentar el acceso a las solicitudes de opción de escuelas y para apoyar la inscripción de 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 y socios en la comunidad para tener eventos por todo Tucson que resaltaban los programas y oportunidades escolares. La meta de los eventos fue animar a las familias a considerar las escuelas fuera de su vecindario.¹⁶ SCS también apoyó eventos múltiples proporcionados por los planteles escolares para promocionar sus escuelas y reclutar estudiantes.

E. Desarrollo Profesional para la Asignación de Estudiantes

En el CE2017-18, el Distrito continuó apoyando sus procesos para la asignación de estudiantes coordinada al proporcionar desarrollo profesional a los miembros del personal relevantes que esbozan las estrategias y procesos de la asignación de estudiantes. La capacitación se enfocó en la información para los objetivos del USP para la asignación de los estudiantes, los beneficios de la educación integrada, las opciones de transportación, inscripción abierta, las magnet, y los procesos de solicitud y selección para la colocación de estudiantes (**Anexo II – 23, Asignación de Estudiantes En Línea PD**).

El Distrito proporcionó esta capacitación por medio de True North Logic (TNL) de noviembre del 2017 a mayo de 2018. Para determinar el cumplimiento del personal recién contratado, el Distrito desarrolló una lista de empleados contratados después del 1 de julio, 2017, que eran los responsables de apoyar o responder a las consultas sobre opción de escuelas. El Distrito agregó a la lista a administradores de plantel nuevos contratados después de esa fecha y remitió a los

¹⁶ Los eventos incluyeron Ferias de Opción Escolar en el Museo de los Niños de Tucson; “This is Tucson” en el Centro Comunitario Judío; “Family Festival at the Park” en el Parque Reid; Ferias de Opción Escolar en la Base de las Fuerzas Aéreas Davis Monthan; Eventos de Opción Escolar en el Centro de Recursos y de Educación Pasqua Yaqui; Kinder Ready en el Centro de Vecindario El Rio; Feria de Recursos Comunitarios en el Centro del Vecindario El Pueblo; Noches para las familias en los Centros Familiares Duffy, Catalina, Palo Verde, Southwest y Wakefield; Expo de las Escuelas Secundarias en la Escuela Secundaria Catalina; Eventos “Level Up” para la Escuela Intermedia en el Boliche Lucky Strike Bowl y en el Boliche Bowl; Eventos “Steps for Success” en 1010 E. Tenth St.; Ferias para Kinder en los Centros de aprendizaje temprano Britcha y Shumaker; y Bienvenidas al Kinder en las ubicaciones de las Pizzerías Peter Piper Pizza.

empleados en la lista para certificar que hubieran completado el desarrollo profesional relacionado a la asignación de estudiantes en TNL. Los administradores en la lista y del personal de la oficina principal, 93 por ciento completaron exitosamente la capacitación, un aumento en la tasa de participación del CE2016-17.

Después del CE2017-18, el personal del Distrito evaluó la capacitación para posibles cambios en el CE2018-19 pero no realizó ninguna revisión.

F. Comité de Asignación Coordinada de Estudiantes

En el CE2017-18, el comité CSA interdepartamental ayudó al Distrito a implementar el proceso coordinado de asignación de estudiantes detallada en la sección II. Además, el Distrito principalmente por medio de CSA, diseñó iniciativas nuevas para mejorar la integración y transportación.¹⁷

El CSA también enfocó sus esfuerzos en la implementación, supervisión y evaluación de las iniciativas de integración de la Fase II para el CE2017-18; desarrollando las iniciativas de la Fase III para años futuros; y evaluando posibles escuelas y programas magnet. En el CE2017-18, el Distrito:

- Continuó promoviendo los beneficios de una educación integrada por medio de la campaña “El Conocimiento lo Cambia Todo”;
- Continuó organizando eventos de planificación para opción de escuelas;
- Expandió el pre-kínder GATE en la Escuela Wheeler;
- Expandió GATE autónomo en la Escuela Wheeler a 1-3 grados;
- Expandió GATE autónomo en la Escuela Roberts-Naylor a 1-3 grados;
- Creó un conducto de acceso abierto para GATE de 6to grado en la Escuela Roberts-Naylor;
- Expandió el lenguaje dual en la Escuela Primaria Bloom para kínder y 1er grado;
- Promovió el Programa de Preparación para Universidades y Carreras en la Escuela Secundaria Santa Rita, incluyendo la introducción de un

¹⁷ El CSA evalúa las estrategias de asignación de estudiantes de múltiples perspectivas, incluyendo pero sin limitarse a la difusión y reclutamiento, Experiencias de Aprendizaje Avanzado, transportación, instalaciones y tecnología, participación familiar, magnet, adquisición de idiomas, planeación y operaciones, educación excepcional, datos y evidencia, y liderazgo del Distrito. El comité CSA se reunió dos veces al mes para evaluar, desarrollar, e implementar iniciativas que expandieron las oportunidades para que los estudiantes asistan a escuelas integradas.

autobús de transporte expreso desde los límites de una escuela secundaria racialmente concentrada (Pueblo);

- Continuó promoviendo la transportación expresa;
- Continuó evaluando las escuelas/programas magnet (*ver* Sección II.B.6.c anterior).
- Expandió el kínder pre-GATE en la Escuela Hollinger K-8;
- Reevaluó y fortaleció las metas de reclutamiento para las escuelas dentro del 5 al 10 por ciento de integración (también conocidas como “escuelas cusp”); y
- Expandió los eventos de planificación de opción de escuelas (centros de escuela de verano Facebook, Peter Piper Pizza para estudiantes de kínder, eventos en el boliche para los estudiantes de la escuela intermedia).

G. Informes USP

II(K)(1)(a) Una lista o tabla desglosada 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 en la sección II(K)(1)(a) se encuentran en el **Anexo II – 24, II.K.1.a TUSD Inscripción al 40vo Día**. Este informe contiene una lista de las escuelas del Distrito etiquetadas de acuerdo a su Estatus de Integración¹⁸ e informe en número y porcentaje de estudiantes por etnicidad al 40vo día de inscripción del CE2017-18 **II.K.1.a 40vo Día Inscripción en TUSD**.

II(K)(1)(b) Listas o tablas desglosadas con todos los estudiantes que asisten a las escuelas que no son sus escuelas de vecindario, por grado, la escuela que los remite y la escuela que los recibe, y si tal inscripción es de conformidad con inscripción abierta o escuelas o programas magnet;

¹⁸ El USP utiliza los siguientes criterios para definir a las escuelas como “Racialmente Concentradas” o “Integradas.” Una escuela racialmente concentrada: Una escuela donde un solo grupo racial / étnico forma el 70 por ciento o más de la población estudiantil total. Una escuela integrada: Una escuela en la que un solo grupo racial / étnico forma el 69.9 por ciento o menos de la población estudiantil total, y en la que cada porcentaje de grupo racial / étnico de la población escolar total está dentro del 15 por ciento +/- del promedio de inscripción por cada grupo racial / étnico (para el nivel adecuado: escuela primaria, K-8, intermedia, y secundaria).

Los datos requeridos en la sección (II)(K)(1)(b) se encuentran en el **Anexo II – 25, II.K.1.b TUSD Estatus de Inscripción-Asistencia CE2017-18**. Este informe contiene datos desglosados por escuela de inscripción, etnicidad, y estatus de inscripción al 40vo día escolar del CE2017-18.

- II(K)(1)(c) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de las responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cubrir los requisitos de esta sección, identificados por nombre, título de trabajo, trabajo anterior (si es adecuado), otros considerados para el puesto, y sus acreditaciones para el CE2017-18;
- Ver Anexo II – 26, II.K.1.c Explicación de las Responsabilidades*, el cual contiene descripciones de trabajo y un informe de las personas contratadas y asignadas nuevas para cumplir los requisitos de esta sección por nombre, título de trabajo, título previo, otros considerados, y sus acreditaciones para el CE2017-18.
- II(K)(1)(d) Una copia del Estudio de las Escuelas Magnet del 2011 y cualquier estudio posterior;
- Ver Anexo II – 27, II.K.1.d Evaluación Marzano de Drachman Montessori* para revisar la evaluación de los programas magnet actuales y la investigación y recomendaciones basadas en los datos para el Distrito.
- II(K)(1)(e) Una copia del Plan Escolar Magnet, incluyendo detalles específicos acerca de cualquier escuela o programa enmendada, cerrada o reubicada y todos las escuelas o programas de las que el estatus magnet ha sido retirado, copias de los procesos de admisión desarrollados para las escuela o programas magnet con exceso de solicitudes, y una descripción del estatus de la implementación del Plan;
- El Plan Integral Magnet permaneció sin cambios durante el CE2017-18.
- II(K)(1)(f) Copias de cualquier plan para el mejoramiento de las escuelas y programas magnet desarrollados por el Distrito de conformidad con este Mandato;
- Los Planes Escolares Magnet incluyen estándares y rúbricas para medir los indicadores clave del éxito de las escuelas y programas

magnet. Para ver un MSP individual, *ver el Anexo II – 2, II.K.1.f Planes Escolares Magnet (13) SY2017-18* para las Escuelas Bonillas, Booth-Fickett, Borton, Carrillo, Davis, Dodge, Drachman, Holladay, Mansfeld, Palo Verde, Roskrige, Tucson, y Tully.

- II(K)(1)(g) Copias de cualquier solicitud presentada al Programa de Asistencia Escolar Magnet;
- La propuesta para el Otorgamiento para Asistencia a las Escuelas Magnet fue presentada para el CE2016-17. El otorgamiento fue presentado cada tres años. El Distrito presentará las siguientes propuestas para el Otorgamiento para Asistencia a las Escuelas Magnet en el CE2019-20.
- II(K)(1)(h) Una copia del proceso de admisión desarrollado para las escuelas con exceso de solicitudes;
- El proceso de admisión para las escuelas con un exceso de solicitudes, Política GB JFB-R4, permaneció sin cambios para el CE2017-18.
- II(K)(1)(i) Copias de todas las guías 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 Anexos II – 20, II.K.1.i (1) Catálogo de Escuelas - Inglés y II – 28, II.K.1.i (2) Mapa Escolar de TUSD.*
- II(K)(1)(j) Una copia de la solicitud de admisión de conformidad con los requisitos de esta sección, en los Idiomas Principales del Distrito;
- Ver el Anexo II – 29, II.K.1.j Solicitudes para Opción de Escuelas (Idiomas Principales)* para ver la solicitud de inscripción abierta en los idiomas principales del Distrito.
- II(K)(1)(k) Una copia de cualquier descripción de los programas de computación comprados y/o utilizados para administrar el proceso de asignación de estudiantes;
- El Proceso de Asignación de Estudiantes (Smart Choice) permaneció sin cambios durante el CE2017- 18.

- II(K)(1)(l) Una copia de los datos rastreados de conformidad con los requisitos de esta sección acerca de las transferencias de estudiantes dentro del Distrito y transferencias a/desde las escuelas chárter, escuelas privadas, escuela en casa, y distritos escolares públicos fuera del Distrito.
- Ver el Anexo II – 30, II.K.1.l Traslado de Estudiantes 2018.*
- II(K)(1)(m) Una copia del plan de difusión y reclutamiento desarrollado de conformidad con los requisitos de esta sección;
- Ver los Anexos II – 19, II.K.1.m (1) MORE Plan SY2017-18, los cuales contienen el Plan de Mercadotecnia, Difusión y reclutamiento para el CE2017-18. Además, el, II – 4, II.K.1.m (2) Informe de Mercadotecnia Magnet CE2017-18 contiene una descripción en detalle de tres de las campañas de mercadotecnia y reclutamiento realizadas por el Departamento de Comunicación y Relaciones con los Medios Sociales del Distrito para apoyar a las escuelas magnet y en transición.*
- II(K)(1)(n) Cualquier política o práctica por escrito enmendadas de conformidad con los requisitos de esta sección;
- No hay enmiendas a cualquier política o práctica por escrito para la Asignación de Estudiantes en el CE2017-18.
- II(K)(1)(o) Un enlace a todos los materiales y puntos de contacto basados en la red desarrollados de conformidad con los requisitos de esta sección;
- Ver el Anexo II – 31, II.K.1.o Interconexión Basada en la Red para las Familias para ver los puntos de contacto del Distrito basados en la red para que las familias se informen acerca de las escuelas y presenten sus solicitudes en línea para el CE2017-18.*
- II(K)(1)(p) Una lista o cuadro de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional ofrecidas en el Distrito sobre el año anterior de conformidad con los requisitos de esta sección, por descripción de oportunidad, ubicación dónde se llevó a cabo, 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 – 23, IV.K.1.q Gráfica Maestra USP de PD .**

Este informe contiene una tabla todas las oportunidades formales para el desarrollo profesional ofrecidas en el CE2017-18.

III. Transportación

A. Transportación

El programa de transportación escolar del Distrito está diseñado y administrado como parte de su compromiso general continuo a la integración y a la diversidad. En el CE2017-18, el Distrito ofreció transportación a más de 21,000 estudiantes (**Anexo III – 1, III.C.1 (1) Informe de Pasajeros por Nivel Escolar y de Grado y Anexo III – 2, III.C.1 (2) Informe de Pasajeros por Razón y Raza-Etnia**). El Distrito proporcionó transportación gratuita a los estudiantes magnet que viven fuera de los límites de escolares de asistencia y aquellos estudiantes que con su inscripción abierta mejorarían la integración de la escuela. El Distrito también apoyó a una variedad de otros programas, incluyendo actividades después del horario escolar (**Anexo III – 3, Pasajeros por Programa Comparación de 5-años y Anexo III – 4, Lista del Autobús de Actividades por Escuelas CE2017-18**). Los administradores de transportación del Distrito continuaron participando en la planificación y supervisión de la asignación e integración de estudiantes por medio de su membresía en el Comité de Asignación Coordinada de Estudiantes dentro del Distrito. La información acerca de la disponibilidad de la transportación magnet gratuita y la transportación de incentivo continuaron estando disponibles en los planteles escolares, en los Centros de Recursos Familiares, en las Oficinas del Distrito, y en el sitio de internet del Distrito.

B. Informes del USP

III(C)(1) El Distrito deberá incluir datos en su Informe Anual acerca del uso de la transportación por los estudiantes, desglosado por la escuela a la que asistieron y el nivel de grado para todas las escuelas:

Ver los Anexos III – 1, III.C.1 (1) Informe de Pasajeros por Escuela y Nivel de Grado e III – 2, III.C.1 (2) Informe de Pasajeros por Razón y Etnicidad.

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 retención. El Distrito aumenta el impacto positivo de sus administradores y de su personal certificado por medio de desarrollo profesional y apoyo. Este enfoque integral incluye estrategias para atraer y retener a un grupo de trabajo diverso, evaluar la razón por la que los posibles empleados rechazan las ofertas de trabajo, y proporcionar apoyo y capacitación de liderazgo a los directores y maestros para mejorar sus esfuerzos para ayudar a los estudiantes.

1. Contratar o Designar los Puestos USP

El Distrito continuó supervisando los puestos del Plan de Estatus Unitario (USP) y realizó los siguientes cambios de personal en los puestos del USP para el CE2017-18 (ver la Tabla 4.1 a continuación):

Tabla 4.1: Cambios en los Puestos USP CE2017-18

Sección USP	Página USP	Descripción del Puesto	Nombre del Empleado	Raza/Etnicidad	Contratado/Designado
IV.B.1.	16	Persona en RH para coordinar y repasar los esfuerzos del Distrito para difusión, reclutamiento, contratación, y retención y los RIF	Janet Rico Uhrig	Hispana	Designada
IV.B.2.	16	Director de Adquisición Reclutamiento y Retención de Talento	Renee LaChance	Blanca	Designada
IV.B.2.	16	Director de Desarrollo Profesional y Apoyo	Michael Konrad	Blanco	Designada
V.E.3.c.	36	Director de Currículo Multicultural	Susan Osiago	Afroamericana	Contratada
X.A.2.	55	Realizar revisión y análisis de Mojave y otros sistemas de colección de datos y de rastreo del Distrito. Las funciones en (X.A.1-5).	Blaine Young	Blanca	Contratada

El Distrito también eliminó seis puestos de coordinadores magnet y asignó a dos puestos adicionales de capacitación para el desarrollo profesional académico en

el CE2017-18 (**Anexo IV – 1, Memorándum del Superintendente para el Puesto Obligatorio USP 2.16.18**).

2. Plan de Difusión, Reclutamiento, y Retención

Durante el CE2017-18, el Distrito continuó implementando el Plan de Difusión, Reclutamiento y Retención (ORR) para aumentar los esfuerzos de reclutamiento para atraer y retener a solicitantes afroamericanos e hispanos. El Distrito también reunió al Comité Asesor de Reclutamiento y Retención para comunicarse con la comunidad y para obtener retroalimentación e ideas para el reclutamiento y retención de los educadores.

a. Difusión

El Distrito utilizó una variedad de métodos para atraer un grupo de trabajo racialmente y étnicamente diverso, incluyendo anunciar las vacantes en publicaciones de objetivo, ofreciendo incentivos de reclutamiento, y animando a los empleados a obtener la certificación.

b. Reclutamiento

El plan ORR identificó numerosas incentivas de reclutamiento para ser utilizadas para animar a los maestros en ciertas áreas de enseñanza o con certificaciones en particular a que aceptaran puestos en el Distrito. En el CE2017-18, el Distrito recaudó los estipendios económicos para los maestros de Lenguaje Dual de Doble Vía y de diversidad de maestros de \$2,500 a \$5,000. El Distrito también decidió aumentar los incentivos de reclutamiento para la Educación en Puestos Difíciles de Llenar de \$2,500 a \$5,000 en el CE2018-19.

El Distrito expandió sus esfuerzos de certificación dentro de sus empleados actuales al ofrecer a su personal ambos programas Make the Move y Arizona Teaching Fellows. Make the Move les permite a los empleados con Título Universitario que utilicen un camino alternativo a la certificación de maestros. El programa de enseñanza de Arizona trabaja en conjunto con la Facultad de Educación de la Universidad de Arizona para ayudar a empleados seleccionados a adquirir su Licenciatura en Educación, con la promesa de empleo en el Distrito junto con la ayuda financiera por medio del programa. El Distrito inscribió a dieciséis empleados en Make the Move en el CE2017-18 y seleccionó a diecisiete empleados en el programa de Enseñanza de Arizona en el CE2018-19.

El equipo de reclutamiento de Recursos Humanos (HR) visitó a once colegios y universidades durante el CE2017-18. El departamento de HR tuvo como objetivo a los colegios y universidades históricamente para negros en seis eventos por separado y tuvo como objetivo a las instituciones que sirven a los hispanos en cinco eventos para promover al Distrito a los maestros y administradores candidatos racialmente y étnicamente diversos y para llenar las áreas de necesidad críticas de matemáticas, ciencias, y de educación especial (**Anexo IV – 2, IV.K.1.c Actividades de Reclutamiento**). Aunque el Distrito ofreció tres cartas de garantía a estas escuelas, ninguno de los candidatos aceptó puestos en el Distrito.

c. Retención

Este año, el superintendente realizó grupos de enfoque en los planteles escolares para obtener información de los maestros acerca de las prácticas de reclutamiento, contratación, y retención (**Anexo IV – 3, IV.K.1.k Resultados de los Grupos de Enfoque del Superintendente**). Esta información fue compartida con la Mesa Directiva y será utilizada en el establecimiento de metas del equipo de liderazgo del Distrito.

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

3. Comités de Entrevistas, Instrumentos y Grupo de Solicitantes

Durante el CE2017-18, RH continuó supervisando al panel del comité para entrevistas y encontró que nueve de los 635 paneles (1.4 por ciento) no incluyó la representación de los hispanos/afroamericanos. RH le dio seguimiento a cada incidencia (**Anexo IV – 4, IV.K.1.d.ii (1) Informe del Grupo de Entrevistadores y Anexo IV – 5, IV.K.1.d.ii (2) Informe del Grupo de Entrevistadores Incumplimiento**).

RH realizó pequeños cambios al proceso de contratación para directores: permitiendo que a los directores actuales se les evalúe con entrevistas directamente por medio del comité del plantel y actualizando las preguntas de entrevista del comité del plantel basado en los Estándares Profesionales para Líderes 2015 (**Anexo IV – 6, IV.K.1.e Lista de Instrumentos para Entrevistar**). El Distrito continuó supervisando al grupo de solicitantes.

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

	Año Fiscal			
	AF2014-15	AF2015-16	AF2016-17	AF2017-18
Número Total de Solicitantes	7,989	8,740	8,027	8,498
Blancos	31.80%	42.20%	43.40%	42.80%
Afroamericanos	4.00%	8.20%	8.20%	8.10%
Hispanos	26.30%	39.10%	42.70%	42.90%
Americanos Nativos	0.10%	4.00%	2.70%	3.10%
Asiáticos/Isleños del Pacífico	1.50%	2.60%	3.00%	3.20%
Sin Especificar	36.30%	3.80%	0.00%	0.00%

4. Evaluando las Ofertas Rechazadas

El Distrito continuó identificando y evaluando las razones por las que los posibles candidatos rechazan las ofertas de empleo. Las razones principales dadas por los rechazos de las ofertas en el CE2017-18 fueron haber aceptado ofertas fuera del Distrito (35 por ciento) y razones personales (23 por ciento) (**Anexo IV – 7, IV.K.1.f Ofertas de Trabajo Rechazadas**).

5. Revisión de Diversidad

a. Diversidad Certificada en el Plantel

El Distrito empleó a más de 2,750 personal certificado en los planteles escolares en el CE2017-18 (**Anexo IV- 8, Personal Certificado y Administradores del Plantel CE2017-18**). El número de personal certificado afroamericano e hispano aumentó en un 12 por ciento (de 82 a 92) y 11 por ciento (de 715 a 797), respectivamente, entre el CE2014-15 y CE2017-18.

b. Asignaciones y Equipos de los Administradores de Plantel

En el CE2017-18, 42 por ciento de los administradores de plantel eran hispanos, 10 por ciento eran afroamericanos, y 44 por ciento eran blancos. *Id.* De las 33 escuelas con administradores múltiples, RH identificó a 23 equipos diversos de administradores. De los 10 equipos no diversos, seis eran hispanos y cuatro eran

blancos (**Anexo IV – 9, IV.K.1.g (4) Equipos de Administrativos de Plantel CE2017-18**).

c. Plan de Asignación de Maestros y Diversidad en los Maestros

Cada año, el Distrito analiza la distribución de maestros y otro personal certificado para determinar si existen discrepancias raciales o étnicas en la asignación (**Anexo IV – 10, IV.K.1.g (1) Asignaciones de Diversidad de Maestros**). El Distrito calcula la discrepancia comparando los porcentajes de todo el distrito y de nivel escolar por grupo secundario de cada raza/etnicidad para determinar si es que existe una brecha de más de un 15 por ciento entre un plantel escolar individual y el nivel escolar aplicable. La tabla 4.3 a continuación muestra que el número de escuelas que cumplen el objetivo aproximado del 15 por ciento en la diversidad de maestros fue de 53.

Tabla 4.3: Número de Escuelas que Cumplen los Objetivos de Diversidad en los Maestros por Nivel Escolar

Ciclo Escolar	Nivel de Plantel									
	EP		K-8		EI		ES		Alt	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2015-16	20	41%	4	31%	7	70%	9	75%	2	50%
2016-17	31	63%	8	62%	6	60%	8	80%	3	100%
2017-18	30	61%	4	31%	8	80%	8	80%	3	100%

Desarrollado en colaboración con el Asesor Especial en la primavera de 2016, el Plan de Diversidad en los Maestros (TDP) identificó a 26 escuelas con discrepancias en el personal y estableció la meta de eliminar estas brechas para el CE2017-18 (**Anexo IV – 11, IV.K.1.g (2) Plan de Diversidad de Maestros**). El TDP enumeró numerosas estrategias, incluyendo proporcionar incentivos a los maestros, oportunidades de avance profesional, y traslados. El Distrito inicialmente implementó el TDP en el CE2016-17 y ofreció los mismos incentivos en el CE2017-18. Durante la primavera del 2018, el Distrito analizó los resultados del TDP y determinó continuar el plan otra vez en el CE2018-19. El Distrito decidió que, además de ofrecer incentivos a los maestros para que se *mudaran* a las escuelas de objetivo, el Distrito continuaría ofreciendo el incentivo anual a los maestros que se habían mudado en años anteriores, para incentivarlos a que se *quedaran* en las escuelas de objetivo.

d. Asignaciones de Directores en su Primer Año y de Maestros en su Primer Año

El Distrito continuó asegurando que los administradores y maestros en su primer año no tengan un exceso de representación en las escuelas racialmente concentradas o en las que tienen bajo rendimiento en la medida de lo posible ante los escasos de maestros y administradores certificados.

De los diez directores en su primer año, cinco estaban en escuelas racialmente concentradas o con bajo rendimiento, o ambas (**Anexo IV – 12, IV.K.1.g (6) Asignación de Directores en su Primer Año**).

En el CE2017-18, el Distrito contrató a 137 maestros nuevos en 51 escuelas. Los maestros en su primer año formaron el 10 por ciento o más de los maestros en quince escuelas racialmente concentradas y/o con bajo rendimiento (**Anexo IV – 13, IV.K.1.g (5) Asignación de Maestros en su Primer Año**).

6. Reducción

El Distrito continuó dándole seguimiento a la reducción de los administradores y del personal certificado. En el CE2017-18, 414 miembros del personal certificado dejaron al Distrito, incluyendo nueve administradores. El personal blanco formó un 72 por ciento de los separados, seguido por el personal hispano (19 por ciento) y el personal afroamericano (5 por ciento). Estas tasas de separación eran similares a aquellas del CE2016-17. Cuarenta y cinco por ciento de los que dejaron el Distrito citaron razones personales por su separación, seguido por el 20 por ciento por jubilación y el 17 por ciento por otros trabajos (**Anexo IV – 14, Deserción de Personal Certificado CE2017-18**).

El Distrito utiliza las respuestas de la Encuesta sobre la Calidad Escolar como una manera de evaluar la satisfacción en el trabajo. En el CE2017-18, el personal indicó un alto nivel de satisfacción (**Anexo IV – 15, IV.K.1.j Encuesta SQS al Personal**).

7. Plan para Maestros en su Primer Año

El Distrito continuó implementando el Plan para los Maestros en su Primer Año para apoyar a los maestros en su primer y segundo año por medio del Programa de Iniciación a Maestros Nuevos y un programa de orientación (discutido a continuación). El Distrito realizó dos cambios al Plan para los Maestros en su Primer Año en el CE2017-18. En virtud de un mandato judicial [ECF 2086], el

Distrito adoptó una proporción de puntos 1:15 (un orientador por cada quince puntos) y una proporción 1:10 (un orientador por cada diez maestros) para los maestros en su primer año enseñando en una escuela con bajo rendimiento/bajos logros. El Segundo cambio fue la inclusión de utilizar una rúbrica para antes y después de la observación para evaluar a las prácticas de los maestros nuevos en el salón de clases (**Anexo IV- 16, IV.K.1.h Plan Para Maestros en su Primer Año**).

8. Evaluaciones a Maestros y Directores

No hubo cambios a las evaluaciones de los maestros ni de los directores en el CE2017-18.

9. Programa de Introducción a Maestros Nuevos y Programa Orientador

El Distrito continuó el Programa de Introducción a los Maestros Nuevos en el CE2017-18, teniendo el programa de introducción para maestros en su primer año y para los maestros nuevos al Distrito el 25-28 de julio, 2017 (**Anexo IV – 17, Agenda de la Iniciación de Maestros Nuevos**). Para apoyar a los maestros en su primer y segundo año durante el año, el Distrito proporcionó orientación a 344 maestros por medio de su programa (**Anexo IV – 18, IV.K.1.n (1) Descripción del Programa de Orientadores y Anexo IV – 19, IV.K.1.n (2) Asignaciones de Orientadores por Etnicidad**).

10. 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 de Apoyo de Objetivo y los Planes para el Mejoramiento. El Distrito colocó a diecisiete maestros designados como “batallando” en Planes de Apoyo de Objetivo, incluyendo a quince maestros blancos y dos hispanos. Los dos maestros que fueron designados como “con bajo rendimiento” y que se les dieron Planes para el Mejoramiento eran blancos (**Anexo IV- 20, Planes de Apoyo de Objetivo y Planes de Mejoramiento – 2 años**).

11. Desarrollo de Liderazgo

El Distrito continuó implementando la Academia de Preparación para Liderazgo (LPA), la cual cultiva las destrezas de liderazgo de los miembros del personal certificado que están interesados en conseguir puestos administrativos

dentro del Distrito. Todos los 36 solicitantes cumplieron con los criterios de selección, resultando en un grupo diverso de posibles líderes.

Tabla 4.4: Grupo LPA CE2017-18

Grupo de Posibles Candidatos LPA	Hombre	Mujer	Total
Blanco/Anglo	5	17	22
Afroamericano	0	1	1
Hispano	1	8	9
Asiático/Isleño del Pacífico	1	1	2
Americano Nativo	0	2	2
Total	7	29	36

Además, 22 directores y dieciocho directores auxiliares con menos de tres años en sus puestos actuales participaron en el Instituto de Liderazgo LEADNow! Basado en los Estándares Profesionales para los Líderes Educativos del 2015, LEADNow! Ofrece un currículum Basado en la investigación y en las pruebas ofrecido localmente por la Oficina del Superintendente de las Escuelas del Condado Pima en un modelo en grupo.

El Distrito también continuó su sociedad con la Universidad de Arizona para desarrollar el Grupo Maestro en el Liderazgo en la Educación. Los participantes que completaron el programa de educación avanzado de dos años obtuvieron una maestría en liderazgo en la educación.

12. Comunidades de Aprendizaje Profesional

Durante el CE2017-18, el Distrito utilizó la *Guía para la Comunidad Profesional de Aprendizaje* que se encuentra publicada en los sitios de internet y de intranet del Distrito (**Anexo IV – 21, Guía de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje**). Esta guía proporciona información esencial, herramientas esenciales, plantillas, y recursos para establecer y mantener comunidades fuertes de aprendizaje profesional (PLC) en cada escuela. Las escuelas utilizaron este recurso para determinar sus niveles de dominio con los PLC y para guiar su mejoramiento.

El Distrito también continuó su sociedad con Solution Tree, un consultor de desarrollo en la educación profesional, para trabajar directamente con las escuelas en transición al estatus no magnet (las escuelas secundarias Cholla y Pueblo, la escuela intermedia Utterback, la escuela Safford K-8, y las escuelas primarias Ochoa y Robison).

Además, el Departamento de Currículo e Instrucción trabajó con Solution Tree durante cinco días en la primavera de 2018 para planear los siguientes pasos para la capacitación PLC del Distrito para el resto del CE2017-18 y para el próximo CE2018-19. Por medio de la Academia de Liderazgo, el Distrito proporcionó una capacitación de un día durante julio de 2018 a todos los directores y directores auxiliares. Solution Tree proporcionó esta capacitación en varios temas, incluyendo el Trabajo Colaborativo en Equipo, Elementos de Equipo, Guiando la Selección de la Alianza, y Respuesta a la Perspectiva de la Intervención (**Anexo IV – 22, Tomar Acción para el Éxito**).

El Distrito también comenzó a planificar la capacitación de objetivo específicamente para el trabajo de los grupos colaborativos PLC dentro de la estructura de un día escolar de siete períodos.

13. Desarrollo Profesional en Curso

En el CE2017-18, el Distrito continuó proporcionando desarrollo profesional en las áreas requeridas por el USP (**Anexo IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Maestra USP PD**). El desarrollo profesional requerido por el USP se enumera a continuación con un ejemplo de dicho programa/clase para cada tema.

- A todo el personal certificado y a otros involucrados en la asignación de estudiantes
(Ejemplo: Capacitación en la Asignación de Estudiantes CE2017-18, una oportunidad de aprendizaje a su propio ritmo).
- Para maestros en su primer año
(Ejemplo: Currículo 4.0 para la Iniciación a Maestros Nuevos CE2017-18, un curso dirigido por un instructor).
- Requisitos del USP
(Ejemplo: Entendiendo el Plan de Estatus Unitario CE2017-18, una oportunidad de aprendizaje a su propio ritmo).
- No discriminación o represalias en base a raza o etnicidad y no discriminación en la contratación y el proceso de contratación

(Ejemplo: Protocolos de Contratación y Diversidad en el Personal de Trabajo TUSD CE2017-18, una oportunidad de requisito para aprendizaje a su propio ritmo).

- Expectativas dentro y fuera del salón de clases
(Ejemplo de expectativas dentro del salón de clases: Aprendizaje Profesional de Verano Scholastics CE2017-18: Las capacitaciones incluyen los ABC de la Lectura Guiada, Planificación de Clases 101, Independencia y Centros para los Estudiantes, Impulso que Hace la Diferencia, Recolección de Datos en Marcha, y Mini-Lecciones, un programa dirigido por un instructor. Ejemplo de una expectativa fuera del salón de clases: Capacitación Mini Autobús CE2017-18: La instrucción incluye prácticas para conducir con seguridad y repaso de la seguridad de los pasajeros, buena técnica de conducir, protocolo para accidentes, inspecciones al vehículo antes de salir conduciendo, y ajustes realizados por el conductor, y estrategias seguras para reversa y para estacionarse que protegen a las personas y a la propiedad).
- Cambios a las evaluaciones profesionales. El Distrito no realizó cambios a las evaluaciones profesionales en el CE2017-18.
- Planteamiento proactivo para el acceso de los estudiantes a las ALE (Ejemplo: Capacitación Rumbo AVID 17-18, una clase dirigida por un instructor).
- Registros y recolección de datos para supervisar el progreso académico y de comportamiento
(Ejemplo: Reuniones mensuales con los facilitadores MTSS en las escuelas secundarias, una clase dirigida por un instructor).
- Trabajar con estudiantes con necesidades diversas, incluyendo a los aprendices del idioma inglés (ELL), y desarrollo profesional en todo el Distrito para todos los educadores ELL para proporcionar estrategias claras en la aplicación de las herramientas
(Ejemplo: Verano 2018 PD_USP: Simposio de Aprendizaje LAD para los Administradores K-12, ELD, y Maestros de Lenguaje Dual, un curso dirigido por instructores).
- Compartiendo las mejores prácticas
(Ejemplo: Estudio de Libros con Varios Maestros en las Escuelas Dietz/Wheeler CE17/18: Los maestros de inclusión se reunirán semanalmente para leer y discutir temas de interés utilizando el libro,

Lo que Hacen los Maestros en los Salones de Clases Inclusivos, como un recurso).

- Comunidades de aprendizaje profesional
(Ejemplo: DP verano 17-18 (USP): Comunidades de Aprendizaje Profesional: Realizando el Trabajo Bien BIENHECHO: Los participantes aprenderán a fortalecer la base de su trabajo en colaboración y a entender de manera profunda las Seis Características Esenciales del PLC, las Tres Ideas Grandes, las Cuatro Preguntas Críticas, y el Ciclo de Investigación en Equipo).

Estas oportunidades de desarrollo profesional están disponibles en una variedad de métodos, incluyendo, pero sin limitarse a clases en línea por medio del sistema True North Logic, en persona en reuniones a nivel distrito, y en las reuniones para el personal certificado los miércoles que salen temprano como se reportó en el Informe Anual USP CE2016-17 del Distrito.

Durante el CE2017-18, el Distrito registró a más de 45,000 participantes en el desarrollo profesional, incluyendo a administradores, maestros, y personal, algunos de ellos participaron en más de una oportunidad de capacitación. En general, el Distrito realizó más de 17,500 horas de desarrollo profesional. Todo el desarrollo profesional del CE2017-18 se detalla en el informe antes mencionado.

B. Informes USP

IV(K)(1)(a) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de las responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas a cumplir los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título de puesto, puesto anterior (si es adecuado), otros considerados para el puesto, y sus acreditaciones;

Ver Anexo IV – 24, IV.K.1.a Explicación de Responsabilidades, el cual contiene descripciones de puestos y un informe de todas las personas contratadas y asignadas a cumplir los requisitos de esta sección por nombre, título de puesto, puesto anterior (si es adecuado), otros considerados para el puesto, y sus acreditaciones en el CE2017-18.

IV(K)(1)(b) Una copia del Análisis del Mercado Laboral y cualquier estudio subsecuente similar;

- No se realizó un nuevo Análisis/Estudio del Mercado Laboral para el CE2017-18.
- IV(K)(1)(c) Una copia del plan de reclutamiento y cualquier material relacionado;
- No se realizaron cambios nuevos al plan de reclutamiento para el CE2017-18.
- Ver Anexo IV – 2, IV.K.1.c Actividades de Reclutamiento*, el cual contiene un informe de las actividades de reclutamiento para el CE2017-18.
- IV(K)(1)(d)(i) Los siguientes datos e información, desglosada por raza y etnicidad: Para todas las vacantes ACS publicadas y/o contratadas 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 para contratar (es decir, el maestro de matemáticas en la escuela secundaria, maestro de 2do grado, director, etc.) por raza (cuando el solicitante la proporcionó); fecha en la que se contrató para la vacante; persona seleccionada; y cualquier vacante donde no hubo contrato;
- Para ver los datos e información, desglosada por raza y etnicidad de las vacantes de todos los administradores y personal certificado para el CE2017-18 *Ver Los Anexos IV – 25, IV.K.1.d.i (1) Puestos Anunciados para Maestros y Personal Certificado USP CE2017-18 y IV – 26, IV.K.1.d.i (2) Publicaciones de Trabajos Administrativos CE2017-18.*
- IV(K)(1)(d)(ii) Listas o tablas de los participantes en los comités de entrevistas para cada vacante por puesto y plantel escolar;
- Para ver a los participantes de los comités de entrevistas para el CE2017-18, *ver los Anexos IV – 4, IV.K.1. d. ii (1) Informe del Grupo de Entrevistadores y IV – 5, IV.K.1.d.ii (2) Informe del Grupo de Entrevistadores Incumplimiento.*
- IV(K)(1)(d)(iii) Listas o tablas de todos los ACS delineados por puesto, escuela, grado, fecha de contratación, y años de experiencia total (incluyendo experiencia en otros distritos), y todas las certificaciones activas, con cuadros de resumen de cada escuela y comparaciones con los números de todo el distrito;

Los datos requeridos para la sección (IV)(K)(1)(d)(iii) se encuentran en el **Anexo IV – 27, IV.K.1.d.iii Personal Certificado y Administradores** para el CE2017-18.

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

Ver el Anexo IV – 28, IV.K.1.d.iv Transferencia de Personal Certificado Iniciada por el Distrito, el cual contiene un informe de todos los DIT por nombre, raza/etnicidad, plantel anterior, puesto anterior, ubicación de la asignación nueva, y nuevo puesto para el CE2017-18.

IV(K)(1)(d)(v) Listas o cuadros de administradores o personal certificado sujeto a una reducción de personal, por puesto anterior y el resultado (es decir, nuevo puesto o despido);

En el CE2017-18, el Plan de Reducción de Personal (RIF) no fue ejecutado y ningún empleado fue despedido. Si hubiera la necesidad de 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 de entrevistas para cada tipo de puesto y las rúbricas de puntuación;

Ver el Anexo IV – 6, IV.K.1.e Lista de los Instrumentos para Entrevistar para ver la lista de los instrumentos utilizados para ACS durante el CE2017-18.

IV(K)(1)(f) Cualquier información acerca de la razón por la que las personas a las que se les ofreció un puesto en el Distrito no las aceptaron, informadas de conformidad con las protecciones de privacidad relevantes;

Ver el Anexo IV – 7, IV.K.1.f Ofertas de Trabajo Rechazadas para ver las razones por las que se rechazaron las ofertas de trabajo durante el CE2017-18.

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

Los Datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(g) se encuentran en los **Anexos IV – 10, IV.K.1.g (1) Asignaciones de Maestros para la Diversidad,**

IV – 11, IV.K.1.g (2) Plan de Diversidad en los Maestros,

IV – 29, IV.K.1.g (3) Asignación de todo el Personal Certificado,

IV – 9, IV.K.1.g (4) Equipos Administrativos en el Plantel CE2017-18,

IV – 13, IV.K.1.g (5) Asignaciones de los Maestros en su Primer Año,

IV – 12, IV.K.1.g (6) Asignación de Directores en su Primer Año, y

IV – 30, IV.K.1.g (7) Análisis de la Brecha en la Diversidad en los Maestros.

IV(K)(1)(h) Una copia del plan piloto para apoyar a los maestros en su primer año desarrollado de conformidad a los requisitos de esta sección;

Ver el Anexo IV – 16, IV.K.1.h Plan para Maestros en su Primer Año

IV(K)(1)(i) Como se contempla en la sección (IV)(F)(1)(a), una copia de las evaluaciones de retención del Distrito, una copia de cualquier valoración requerida en respuesta a la evaluación y una copia de cualquier plan para remediar desarrollado para abordar los asuntos identificados;

No se requirieron planes para remediar debido a las evaluaciones y valoraciones de las separaciones ACS en el Distrito en el CE2017-18.

IV(K)(1)(j) Como se contempló en la sección (IV)(F)(1)(b), copias de los instrumentos de encuestas a los maestros y un resumen de los resultados de dichas encuestas;

Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(j) se encuentran en el **Anexo IV – 15, IV.K.1.j SQS Encuesta al Personal.** El informe contiene la encuesta anual a los maestros “encuesta de satisfacción en el trabajo” por nivel primaria/K-8, intermedia, secundaria y etnicidad para el CE2017-18.

- IV(K)(1)(k) Descripciones de los resultados de los grupos de enfoque semestrales contemplados en la sección (IV)(F)(1)(c);
- Ver el Anexo IV – 3, IV.K.1.k Resultados de los Grupos de Enfoque del Superintendente* para ver el resumen de las perspectivas del personal certificado del Distrito en los puestos difíciles de llenar y/o contratados para cumplir con una necesidad específica.
- IV(K)(1)(l) Una copia del plan RIF contemplado en la sección (IV)(G)(1);
- En el CE2017-18, el Plan de Reducción de Personal (RIF) no se ejecutó y ningún empleado perdió su puesto. Si hubiera una necesidad de implementar un RIF en el futuro; el Distrito está comprometido a asegurar que el plan sea administrado como fue aprobado.
- IV(K)(1)(m) Copias de los instrumentos de evaluación y datos en resumen de las encuestas contempladas en (IV)(H)(1);
- Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(m) se encuentran en el Anexo IV – 31, IV.K.1.m (1) Evaluación del Administrador,
- IV – 32, IV.K.1.m (2) Explicación de la Evaluación de los Maestros, y**
- IV – 33, IV.K.1.m (3) Resumen de la Encuesta a los Estudiantes (Resultado Promedio del Distrito)** para el CE2017-18.
- IV(K)(1)(n) Una descripción del Programa de Iniciación para Maestros Nuevos, incluyendo una lista o cuadro de los maestros participantes y los orientadores por raza, etnicidad, y plantel escolar;
- Ver los Anexos IV – 18, IV.K.1.n (1) Descripción del Programa de Orientadores y IV – 19, IV.K.1.n (2) Asignaciones de los Orientadores por Etnicidad* para ver la descripción del Programa de Iniciación y los maestros/orientadores participantes para en CE2017-18.
- IV(K)(1)(o) Una descripción del programa de apoyo a los maestros contemplado en la sección (IV)(I)(2), incluyendo datos agrupados acerca los números y raza o etnia de los maestros que participan en el programa;

Los datos requeridos en la (IV)(K)(1)(o) se encuentran en el **Anexo IV – 34, IV.K.1.o TSP** para el CE2017-18.

IV(K)(1)(p)

Una copia del plan de liderazgo para desarrollar administradores Afroamericanos y Latinos;

*Ver el **Anexo IV – 35, IV.K.1.p Academia de Preparación para Liderazgo rev4.20.18** para ver la descripción de LPA para el CE2017-18.*

IV(K)(1)(q)

Para toda la capacitación y desarrollo profesional proporcionado por el Distrito de conformidad con esta sección, información del tipo de oportunidad, ubicación dónde ocurrió, número de personal que asistió por puesto; presentador(es), bosquejo de la capacitación o presentación, y cualquier documento distribuido;

Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(q) se encuentran en el **Anexo IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Maestra USP PD** para el CE2017-18. Este informe contiene una tabla de todas las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas durante el CE2017-18.

V. Calidad Educativa

El Distrito permanece comprometido a proporcionar a todos sus estudiantes acceso equitativo a oportunidades educativas de alta calidad y a mejorar los logros académicos, en particular dentro de los estudiantes afroamericanos e hispanos. Los esfuerzos del Distrito para cumplir esas metas en el CE2017-18 incluyen ofrecer un rango de Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE) y de programas de lenguaje dual; abordar las necesidades de alfabetismo de los aprendices del idioma inglés (ELL); mantener entornos escolares inclusivos; y mejorar la participación y los logros de los estudiantes por medio de la prevención a la deserción escolar, clases culturalmente relevantes, un currículo multicultural, pedagogía culturalmente sensible, y otros esfuerzos.

A. Experiencias de Aprendizaje Avanzado

El Distrito proporciona una amplia variedad de clases ALE para que los estudiantes afroamericanos e hispanos mejoren los logros académicos y asegura que tengan acceso equitativo a estas clases y programas. Las ALE incluyen el Programa para Superdotados y Talentosos (GATE), Clases Académicas Avanzadas (AAC), Escuela Secundaria University (UHS), y lenguaje dual.¹⁹

1. Educación para Superdotados y Talentosos

En el CE2017-18, GATE continuó abarcando siete servicios por separado: autónomo, fuera del aula, de recursos, de agrupación, clases de enriquecimiento y desarrollo de talento K-1 (promover) kínder pre-GATE, y programas para superdotados y talentosos de acceso abierto para las escuelas magnet e intermedias. Hoy más estudiantes pueden tener acceso a la pedagogía GATE por medio de la expansión del Distrito de los caminos alternativos, incluyendo los salones de clases de agrupamiento GATE, el kínder pre-GATE, y los programas de acceso abierto GATE.

Como se muestra en detalle a continuación, el programa de expansión GATE del Distrito ha resultado en un aumento significativo en la participación GATE durante el CE2016-17 y el CE2017-18, en particular para los estudiantes afroamericanos e hispanos. Y, como se muestra también a continuación, el Distrito continúa expandiendo estos programas innovadores para mejorar GATE y, en

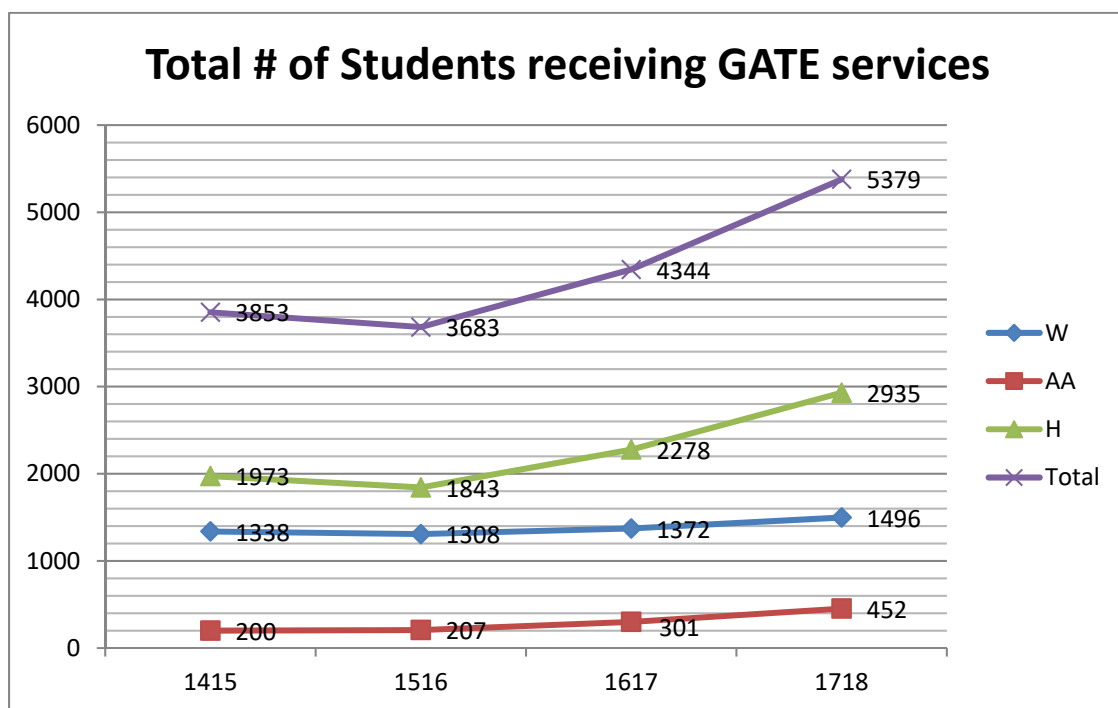
¹⁹ Aunque el lenguaje dual no se define en el USP como un ALE, así se lo identificó la Mesa Directiva del Distrito y el Juez en su mandato presentado el 27 de enero, 2016, Doc. 1895.

consecuencia, la participación ALE.

a. Programa de Expansión GATE

El Distrito expandió sus programas y servicios como se esboza a continuación.

i. Programas de Expansión GATE



Al expandir los servicios GATE a los estudiantes que no calificaron por medio de los exámenes tradicionales, el Distrito proporcionó los servicios GATE a 1,325 estudiantes adicionales en el CE2017-18. Esto incluyó a 203 estudiantes afroamericanos y 876 hispanos adicionales. Como resultado de estas estrategias innovadoras, el Distrito ha sobrepasado el doble de estudiantes afroamericanos que reciben los servicios GATE durante los últimos dos años, y ha aumentado el número de estudiantes hispanos que reciben los servicios GATE de 1,843 en el CEY2015-16 a 2,935 en el CE2017-18.

a. Programa de Expansión GATE

El Distrito expandió sus programas y servicios como se define a continuación.

i. Programas de Expansión GATE de Agrupamiento

En el CE2017-18, el Distrito agregó nuevos programas GATE de agrupamiento en seis escuelas primarias y en dos escuelas K-8 (Escuelas Primarias Blenman, Cavett, Grijalva, Maldonado, Myers/Ganoung, y Wright y K-8 Drachman y Rose K-8), llevando el número de escuelas con programas de agrupamiento a once. Estos salones de clases adicionales aumentaron de manera significativa el número de estudiantes que reciben instrucción de tiempo completo para superdotados de parte de un maestro aprobado, o de un maestro que está trabajando para obtener su aprobación para superdotados.²⁰ Más de 1,500 estudiantes recibieron instrucción GATE en los salones de agrupamiento.

Tabla 5.1: Estudiantes en Salones de Clases GATE en el CE2017-18

Escuela	Blanco	Afroamericanos	Hispano	América no Nativo	Asiático /IP	Multirracial	Total
Blenman	37	35	83	9	*	11	*
Cavett	17	20	184	*	*	*	230
Drachman	22	12	89	*	*	*	131
Dunham	44	9	26	*	6	*	89
Fruchthendler	135	8	41	*	*	11	197
Grijalva	12	*	111	9	*	*	138
Maldonado	10	*	58	13	*	*	89
Myers/Ganoung	13	14	42	*	*	*	75
Robins K-8	32	*	70	*	*	*	112
Rose K-8	*	*	104	*	*	*	110
Wright	46	60	87	6	12	*	216
Total	*	169	895	54	28	50	*

ii. Expansión de Kinder Pre-GATE

Iniciado como un programa piloto en la Escuela K-8 Roberts-Naylor en el CE2016-17, el Distrito expandió el programa pre-GATE de kínder en CE2017-18 a

²⁰ El Distrito tenía planes de agregar por lo menos tres programas más en las escuelas primarias Howell, Sewell, y Steele en el CE2018-19, lo cual expandirá los programas de agrupación GATE a catorce planteles para el CE2018-19.

dos escuelas adicionales —las primarias Hollinger K-8 y Wheeler. En el CE2017-18, diez estudiantes estuvieron en la clase pre-GATE en la Escuela Roberts-Naylor, diecinueve estudiantes se inscribieron en la Escuela Wheeler, y nueve estudiantes estuvieron inscritos en la Escuela Hollinger. A todos los estudiantes se les ofreció colocación en clases GATE de 1er grado para el CE2018-19.

iii. Expansión Autónoma en las Escuelas Wheeler y Roberts-Naylor

El Distrito expandió su programa autónomo GATE en las escuelas Roberts-Naylor y Wheeler para incluir los grados 1-3. La inscripción aumentó de ocho estudiantes en el CE2016-17 a 58 estudiantes, mientras que la inscripción en la Escuela Roberts-Naylor aumentó de tres a 39 estudiantes en el CE2017-18 (**Anexo V – 1, V.G.1.b (2) Anexo F - GATE SY2017-18**).

iv. GATE de Acceso Abierto en la Escuela Primaria Tully

El Distrito aumentó el número de estudiantes K-5 que reciben los servicios GATE en el salón de clases expandiendo los alones de clases GATE de agrupamiento y estableciendo la escuela GATE K-5 de acceso abierto en la Primaria Tully, permitiéndole a estudiantes adicionales que reciban estos servicios de un instructor con aprobación para la educación GATE aun si no han cumplido con los requisitos de elegibilidad por medio de los exámenes. Por medio de estas iniciativas, más estudiantes se pueden beneficiar de los servicios GATE, incluyendo un entorno en el salón de clases que resalta la resolución de problemas de maneras abiertas y creativas, la colaboración y participación de los estudiantes, y mayores expectativas de los maestros.

v. Expansión GATE en la Escuela Intermedia Roberts-Naylor

En el CE2017-18, el Distrito designó a la Escuela Intermedia Roberts-Naylor K-8 como una escuela GATE de acceso abierto para los estudiantes que se gradúan de la Escuela Magnet Tully de Acceso Abierto GATE comenzando en 6to grado y para los estudiantes de la escuela Roberts-Naylor. Setenta y nueve estudiantes de 6to grado de la escuela Roberts-Naylor recibieron servicios GATE por medio de su clase de estudios sociales en el CE2017-18. Los servicios para séptimo grado se agregarán en el CE2018-19.

vi. Expansión de Servicios Itinerantes de Impulso

En el CE2017-18, el departamento GATE expandió los servicios de enriquecimiento GATE para todo el salón de clases para los grados K-1 en 45 de las

46 escuelas primarias²¹ y en todas las escuelas K-8. Los maestros GATE proporcionaron semanalmente clases de 45 minutos de pensamiento crítico y razonamiento utilizando un programa nacional de enriquecimiento para superdotados Destrezas para el Pensamiento en la Educación Primaria (PETS). El programa también incluye una rúbrica para evaluar que puede ser utilizada para identificar a los estudiantes superdotados.

b. Participación en los Servicios Tradicionales GATE²²

Después de la difusión continua del departamento GATE, el número de estudiantes afroamericanos en GATE autónomo aumentó un 46 por ciento, de 50 estudiantes en el CE2016-17 a 73 estudiantes en el CE2017-18.

El número de estudiantes que participan en los servicios tradicionales GATE permaneció relativamente constante desde el CE2016-17 al CE2017-18, con disminuciones en GATE fuera del aula y de recursos y con un aumento en el programa autónomo (**Anexo V – 2, 1718 GATE al 40vo Día de Inscripción**). Debido a la expansión significativa y el aumento en los servicios GATE descritos anteriormente, en general la participación GATE aumentó significativamente.

c. Metas Suplementarias GATE

En años anteriores, el Distrito reportó sus metas GATE suplementarias utilizando datos que incluyeron solamente aquellos estudiantes que calificaron para los servicios GATE por medio de los exámenes tradicionales. Comenzando el CE2016-17, el Distrito expandió significativamente la disponibilidad de los servicios GATE, y en especial a aquellos que no calificaron para los servicios GATE por medio de los exámenes tradicionales. Sin el requisito para calificar para los servicios GATE, estos estudiantes recibieron los mismos servicios GATE en los mismos salones de clases que los estudiantes que calificaron para los servicios GATE por medio de los exámenes. El Distrito informa acerca de todos los estudiantes que recibieron los servicios GATE en sus datos de inscripción GATE, sin importar si esos estudiantes calificaron por medio de los exámenes tradicionales GATE.

Al incluir a todos los estudiantes que recibieron los servicios GATE, el Distrito cumplió las metas suplementarias para GATE en cinco áreas

²¹ Esto fue debido a un programa piloto de investigación en la Escuela Primaria Fruchtdender que no permitió el tiempo programado para proporcionar las clases de impulso .

²² Los servicios tradicionales GATE se refieren a los servicios fuera del aula, autónomos, y de recursos.

- 1-5 grado GATE de autónomo para estudiantes afroamericanos;
- 1-5 grado GATE autónomo para los estudiantes hispanos;
- 1-5 grado GATE fuera del aula para estudiantes hispanos;
- 6-8 grado GATE de recursos para estudiantes hispanos; y
- GATE de recursos para estudiantes afroamericanos en las escuelas secundarias.
- **(Anexo V - 3, V.G.1.c Resumen de las Metas Suplementarias ALE y Anexo V - 119, V.G.1.c Resumen de las Metas Suplementarias ALE - Revisadas).** La inscripción de los estudiantes afroamericanos en GATE de recursos estuvo dentro del .03 por ciento para cumplir con la regla del 15%, para la cual se establecen las metas anuales. Para más información sobre la regla del 15%, ver la sección V.A.2.

El Distrito cumplió las metas para GATE en tres áreas—GATE fuera del aula para los estudiantes hispanos, GATE de recursos en las escuelas secundarias para los estudiantes afroamericanos, y GATE de recursos para los estudiantes hispanos en los niveles de los grados 6to-8vo (**Anexo V - 3, V.G.1.c Resumen de las Metas Suplementarias ALE**). La inscripción de los estudiantes afroamericanos en GATE de recursos estuvo dentro de un .03 por ciento de cumplir la regla del 15%, para la cual se establecen las metas anuales. Para más información sobre la regla del 15%, ver la sección V.A.2.

d. Programas de Lenguaje Dual GATE (Escuelas Intermedias Hollinger K-8 y Pistor)

Durante varios años, el programa GATE de lenguaje dual de la Escuela Intermedia Pistor había sido cubierto por los estudiantes de la Escuela Hollinger K-8 que habían completado el programa de lenguaje dual GATE K-5 en la Escuela Hollinger. En la primavera del 2017, el programa de lenguaje dual de la escuela intermedia en la escuela Pistor tuvo una proyección de inscripción de solamente seis estudiantes para el CE2017-18. Los administradores del programa GATE llamaron a las familias de la escuela Hollinger que no habían aceptado la colocación para el programa GATE de lenguaje dual en la escuela Pistor, para determinar las razones por las que no habían aceptado. En casi todos los casos, las familias respondieron que deseaban quedarse en la escuela Hollinger. De conformidad, el Distrito consideró mudar al programa GATE de lenguaje dual de la escuela

intermedia de Pistor a la Escuela Hollinger. Además, el departamento contactó a seis estudiantes que habían aceptado la colocación en Pistor, y cinco de los seis aceptaron colocación en Hollinger. El estudiante restante aceptó la colocación en el programa GATE regular en Pistor.

Por esta razón, en el CE2017-18, el Distrito comenzó la transición al programa GATE de lenguaje dual de la escuela intermedia Pistor a la Escuela Hollinger. Comenzando en 6to grado en el CE2017-18, y con la adición de 7mo grado en el CE2018-19 y 8vo grado en el CE2019-20, la Escuela Hollinger tendrá un programa GATE de lenguaje dual K-8 completo para el ciclo escolar 2019-20. Debido a que los programas de lenguaje dual de las escuelas intermedias Pistor y Hollinger tenían un patrón afluente de todo el distrito y no tienen requisitos de límites, no hubo necesidad de hacer cambios en los límites. Se ha comprobado que la transición fue exitosa. La inscripción en el programa de lenguaje dual de la escuela intermedia Hollinger durante el CE2017-18 fue comparable a la inscripción para el mismo grado en la Escuela Pistor el año anterior.

e. Estudiantes ELL en los Programas GATE

Para el CE2017-18, el departamento GATE introdujo la Evaluación de Observación del Salón de Clases Diferenciada (DOCS) en la Escuela Primaria Mission View como una herramienta alternativa e identificó a ocho estudiantes hispanos adicionales, incluyendo a cuatro estudiantes ELL, para el programa fuera del aula. Todos los estudiantes aceptaron la colocación y completaron exitosamente las expectativas junto con sus compañeros que fueron identificados por medio de los exámenes CogAT.

También, en el CE2017-18, el departamento GATE tuvo como objetivo a cinco planteles (las escuelas primarias Cavett, Grijalva, Mission View, y Myers/Ganoung y Roberts-Naylor K-8) que tuvieron poblaciones altas de ELL y tuvieron poca representación de estudiantes participantes en los programas GATE para utilizar GATE ELL DOCS para su elegibilidad para los servicios GATE en el CE2018-19.

Tabla 5.2: Participación ELL en los Programas GATE

Programa GATE	Clase Año	Blanco	W%	Afroamericano	AA%	Hisp	H%	Americano Nativo	NA%	Asiático	A%	Multiracial	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
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
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

f. Colocación en el Programa Autónomo en el CE2017-18

Más del 75 por ciento de los estudiantes que calificaron para los servicios GATE autónomos se inscribieron en algún tipo de servicio GATE (**Anexo V – 4, Estudiantes Autónomos y Estatus de su Colocación**).

g. Reclutamiento GATE y Actividades de Difusión

En el CE2017-18, el Distrito continuó organizando numerosas actividades de reclutamiento y difusión para aumentar el número de estudiantes afroamericanos e hispanos que aceptan colocación en GATE autónomo, incluyendo a los estudiantes ELL.

El Distrito implementó estrategias de difusión adicionales en el CE2017-18 para animar el reclutamiento estudiantil, incluyendo la revisión continua de los procesos, actualizar los materiales de procedimiento y mercadotecnia, y realizando difusión adicional a los padres (**Anexo V – 5, 1718 Calendario de Eventos de Difusión GATE, Anexo V – 6, Protocolo GATE SC Por Plantel, y Anexo V – 7, Ejemplo GATE PPT SC**). La difusión a los padres incluyó:

- Asistir a los eventos de reclutamiento de kínder en los planteles de los programas autónomos y de agrupamiento para animar la evaluación temprana para los programas pre-GATE kínder y el programa de agrupamiento de kínder.
- Enviar invitaciones personalizadas a las familias en los planteles de objetivo que tuvieron números bajos en los estudiantes de kínder que participaron en los exámenes para aumentar la participación.
- Llamar a las familias de los estudiantes afroamericanos que no habían respondido a las cartas de colocación para realizar difusión y reclutamiento personalizado.

Para el reclutamiento y difusión ELL en el CE2017-18, el Distrito continuó un número de estrategias para alcanzar a las familias de habla en español y ayudarles con la información de los exámenes y colocación. Esto incluyó enviar toda la comunicación acerca de GATE en español; proporcionando apoyo en de interpretación en los eventos GATE; utilizando la radio en español Tejano, para publicar un anuncio sobre los exámenes GATE la semana antes de enviar la invitación para el examen enviada a todas las familias K-6; y llamando a todas las familias de los estudiantes ELL K-6 Pre-Emergentes/Emergentes para informarles sobre las fechas y procedimientos.

h. Exámenes GATE en el CE2017-18

El Distrito continuó su práctica de evaluar a todos los estudiantes en 1ro y 5to grado durante el CE2017-18. Además, el Distrito administró una evaluación GATE para kínder y para los estudiantes de 2do grado en las escuelas de objetivo para identificar a los estudiantes para que tomen la evaluación CogAT. De los 150 estudiantes identificados, quince calificaron para los servicios autónomos o fuera

del aula en sus escuelas. Veintisiete estudiantes de 2do grado calificaron de los 222 estudiantes identificados.

El número de estudiantes de kínder que tomaron el examen para la colocación en 1er grado en el CE2017-18 aumentó. Este aumento se atribuye al uso de las evaluaciones para identificar, así como la asistencia de los padres a las reuniones de Cafecito, las cuales proporcionaron una oportunidad para coleccionar las solicitudes para ser evaluados. Debido a estos esfuerzos de objetivo, el Distrito evaluó a más de 1,400 estudiantes de 2do grado en el CE2017-18, más del doble del número en el CE2016-17. El número de estudiantes evaluados en 3er y 4to grado también aumentó (**Anexo V – 8, Estudiantes Evaluados para los Servicios GATE**).

i. Estudiantes que Calificaron para los Servicios Fuera del Aula

El número de estudiantes afroamericanos que calificaron para los servicios fuera del aula aumentó de diecisiete en el CE2016-17 a 26 en el CE2017-18. Los estudiantes hispanos indicaron una reducción, de 195 a 189 (**Anexo V – 9, Estudiantes que Califican para Servicios GATE**).

ii. Evaluaciones Adicionales

El personal de GATE continuó investigando los protocolos alternativos para investigar para identificar a los estudiantes con falta de representación. Por ejemplo, el personal utilizó GATE DOCS, ELL DOCS, y el cuestionario Pre-GATE Kínder como una medida alternativa para evaluar y para elegibilidad; incluyendo la evaluación Raven stanine con un NCE de 268 para calificar a los estudiantes para que reciban los servicios GATE; y bajó la puntuación total del corte NCE a 258 para la identificación de los estudiantes para el CE2018-19.²³

i. Desarrollo Profesional

El Departamento GATE expandió el modelo del desarrollo profesional entrenando al entrenador a los planteles GATE de agrupamiento. Este modelo proporciona una oportunidad para que los maestros de agrupación asistan al desarrollo profesional presentado por un entrenador aprobado para GATE en el plantel (**Anexo V – 10, Desarrollo Profesional GATE CE2016-17 y CE2017-18**).

²³ Informe Anual del Asesor Especial 2016-17 [ECF 2096].

j. Reclutamiento de Maestros

Quince maestros recibieron su aprobación provisional o permanente para la educación a superdotados durante el CE2017-18, y 53 maestros adicionales estaban por buen camino para obtener su aprobación provisional o permanente para la educación de superdotados en el verano 2018. Un total de 192 personal del personal certificado tienen la aprobación para la educación a superdotados en los planteles escolares (**Anexo V – 11, V.G.1.j Personal Certificado con Credenciales ALE**). Con la expansión de los servicios GATE en el CE2017-18, el Distrito continuó trabajando para reclutar a maestros nuevos que tenían la aprobación para la educación a superdotados o que estaban dispuestos a obtener la aprobación para la educación a superdotados para llenar los puestos en los programas autónomos y de agrupamiento (**Anexo V – 5, 1718 Calendario de Eventos de Difusión GATE**). El reclutamiento de los maestros nuevos también incluyó la colaboración con la Universidad de Arizona (UA).

k. Colaboración con los Departamentos

El Departamento GATE continuó y expandió sus sociedades con otros departamentos del Distrito, incluyendo al Departamento de los Servicios a los Estudiantes Afroamericanos (AASSD), Servicios a los Estudiantes Mexicanoamericanos (MASSD), Programas Magnet, Relaciones con los Medios de Comunicación, Servicios a la Comunidad Escolar, Difusión a las Familias y a la Comunidad y los Centros para Infantes y de Educación Temprana. También continuó colaborando con organizaciones educativas tales como la Asociación para Superdotados y Talentosos de Arizona, Re Conceptualizando la Educación Temprana, y el Departamento de Educación a Superdotados y Talentosos de Arizona.

El número de eventos a los que el personal de GATE asistió aumentó en el CE2017-18 y se realizaron esfuerzos para invitar a esos departamentos a colaborar en los eventos GATE, el desarrollo profesional y mercadotecnia GATE, y la difusión a los padres. *Id.*

2. Clases Académicas Avanzadas

El Distrito continuó ofreciendo cinco tipos de clases avanzadas, incluyendo pre-AP (con Honores/Matemáticas Avanzadas), clases en la escuela intermedia ofrecidas para crédito en la escuela secundaria, Colocación Avanzada (AP), crédito dual, y Bachillerato Internacional (IB).

a. Metas Suplementarias ALE

El Distrito también continuó supervisando a los AAC para asegurar que todos los estudiantes tengan acceso equitativo a las Experiencias de Aprendizaje Avanzado. En el CE2017-18, el Distrito midió la participación contra la Regla del 15%.²⁴

El Distrito tuvo éxito en cumplir y exceder la Regla del 15% en 21 de las 38 metas (**Anexo V – 3, V.G.1.c Resumen de las Metas Suplementarias ALE**). Algunos ejemplos del progreso positivo realizado por el Distrito incluyen cumplir o exceder la meta del 15 por ciento para ocho de las diez metas Pre-AP Avanzadas/con Honores, y el aumento en la inscripción de los estudiantes hispanos en las clases de crédito dual, del 52 por ciento en el CE2014-15 al 69 por ciento en el CE2017-18.

b. Colocación Avanzada

i. Participación AP y Metas Suplementarias

Las clases AP de crédito para la Escuela Secundaria proporcionan a los estudiantes con trabajo académico riguroso y posiblemente para crédito universitario. Más de 3,200 estudiantes se inscribieron en clases AP en el CE2017-18 (**Anexo V – 12, V.G.1.a ALE al 40vo Día de Inscripción**).

ii. Estudiantes Orientadores AP / Asesores y Preparación para Exámenes

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

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

²⁴ Basado en el trabajo de la Dra. Donna Ford y aceptado por el Juez [ECF 1771].

iii. Colocación Avanzada para El Campamento de Entrenamiento de Verano

El Distrito continuó proporcionando el Campamento de Entrenamiento de Verano AP para los estudiantes nuevos a las clases AP en siete planteles. De los 98 estudiantes que participaron en el verano de 2018, 5 por ciento eran afroamericanos y el 63 por ciento eran hispanos.

Tabla 5.3: Inscripción al Campamento de Entrenamiento AP de Verano 2017 por Etnicidad
(Datos Administrativos ALE)

Etnicidad	Número	Porcentaje
Blanco	25	26%
Afroamericano	5	5%
Hispano	62	63%
Americano Nativo	0	0%
Asiático	3	3%
Multirracial	3	3%
Total de Estudiantes	98	100%

iv. Exámenes, Resultados, y Becas para Exámenes AP

Los estudiantes del Distrito tomaron más de 4,000 exámenes AP en la primavera del 2018. El Distrito ofreció 1,271 becas para exención de cuotas.²⁵ Los estudiantes afroamericanos tomaron el 41 por ciento de esos exámenes con becas, y los estudiantes hispanos tomaron el 53 por ciento.

Aunque el número de estudiantes afroamericanos que tomaron el examen AP disminuyó en la primavera del 2017, aquellos que recibieron una puntuación de 3 o mejor en la primavera del 2017 aumentó a 48– un 9 por ciento más que la primavera del 2016 (**Anexo V – 13, resultados de las Evaluaciones y Exámenes**

²⁵ La cuota que un estudiante debe pagar para tomar un examen AP fue reducida de \$94 a \$20.

AP – Comparación de 3 años). Un total de 459 estudiantes hispanos recibieron una puntuación de 3 o mejor en cualquier examen, comparado con 393 estudiantes en la primavera del 2015. Es importante notar que aumentó el número y porcentaje de estudiantes afroamericanos e hispanos que logran en un examen AP una puntuación que califica, a pesar de la disminución en el número general de estudiantes que logran esta meta.

Desde el 2015, el número de los exámenes AP tomados por los estudiantes hispanos y el número de exámenes que recibieron una calificación aprobada de 3 o mejor aumentó. Aunque el número de exámenes en general tomados por los estudiantes afroamericanos disminuyó, más estudiantes recibieron una puntuación aprobada (59 por ciento).

v. Clases Avanzadas Pre-AP con Honores y Pre-AP Avanzadas

El Distrito ofrece clases Pre-AP con Honores en ciencias, estudios sociales, y artes del lenguaje en 6to a 12vo grado. Más de 5,200 estudiantes se inscribieron en alguna clase pre-AP con Honores en el CE2017-18 (**Anexo V – 12, V.G.1.a ALE al 40vo Día de Inscripción**). El Distrito cumplió la Regla del 15% para los estudiantes afroamericanos e hispanos en los grados 6-8 en ambas escuelas K-8 y escuelas intermedias. El Distrito también cumplió con la regla del 15% para los estudiantes hispanos en las escuelas secundarias (**Anexo V – 3, V.G.1.c Resumen de las Metas Suplementarias ALE**).

Las clases Avanzadas Pre-AP se refieren a las clases de matemáticas avanzadas ofrecidas a los estudiantes de la escuela intermedia en las escuelas K-8 y en las escuelas intermedias. En el CE2017-18, más de 1,000 estudiantes de 6to-8vo grado se inscribieron en estas clases (**Anexo V – 12, V.G.1.a ALE al 40vo Día de Inscripción**). El Distrito cumplió la meta del 15 por ciento para los estudiantes hispanos y afroamericanos en las escuelas intermedias y para los estudiantes hispanos en las escuelas K-8 (**Anexo V – 3, V.G.1.c Metas Suplementarias ALE**).

c. Participación en Crédito Dual y Metas Suplementarias

El Distrito continuó colaborando con el Colegio Comunitario Pima (PCC) y con la UA para proporcionar clases académicas de crédito dual en las escuelas secundarias con el objetivo de asegurar que cada escuela secundaria tenga un mínimo de dos clases de crédito dual en el CE2018-19. De más de los 360 estudiantes que se inscribieron en clases de crédito dual, el 69 por ciento eran hispanos (un aumento de 4 por ciento del CE2016-17). La participación de los

estudiantes afroamericanos permaneció en el 6 por ciento y aumentaron en los números actuales (**Anexo V – 12, V.G.1.a Inscripción ALE al 40vo Día de Inscripción**).

Para el CE2018-19, el Distrito expandirá el número de clases de crédito dual de diecisiete a 41. Con este crecimiento, el Distrito anticipa un aumento en la participación de ambos estudiantes afroamericanos e hispanos y trabajará de cerca en el reclutamiento y difusión con AASSD y MASSD para estos estudiantes.

d. Participación en Bachillerato Internacional y en las Metas Suplementarias

En el CE2017-18, 692 estudiantes se inscribieron en clases IB en la Escuela Secundaria Cholla, representando el 36 por ciento del total de la inscripción de los estudiantes. **Id.** El Distrito excedió la Regla del 15% para los estudiantes hispanos en IB (**Anexo V – 3, V.G.1.c Resumen de las Metas Suplementarias ALE**).

**Tabla 5.4: Diploma y Certificado IB por Etnicidad
(Datos Administrativos de la Escuela Cholla)**

	Generación 2017		Generación 2018		Generación 2019	
Etnicidad	Diploma (21)	Certificado (63)	Diploma (18)	Certificado (207)	Diploma (36)	Certificado (146)
Americanos Nativos	2 (9%)	4 (6%)	2 (11%)	2 (2%)	-	1 (1%)
Americanos Asiáticos	2 (9%)	5(8%)	-	2 (2%)	-	-
Afroamericanos	2 (9%)	-	4 (22%)	9 (8%)	2 (6%)	3 (2%)
Hispanos	13 (62%)	54 (86%)	10 (56%)	90 (84%)	31 (85%)	136 (93%)
Multirraciales			-	-	1 (3%)	1 (1%)
Blancos	2 (9%)		2 (11%)	4 (4%)	2 (6%)	5 (3%)

El aumento significativo en los candidatos IB se puede atribuir al extenso reclutamiento para el programa en todos los niveles de grado, incluyendo a los estudiantes de 8vo grado que apenas comenzarán (**Anexo V – 14, Eventos de Reclutamiento IB CE2017-18**). La Escuela Cholla ofrece clases de Preparación IB de acceso abierto en los grados 9no y 10mo para apoyar al Programa de Diploma IB, las cuales están disponibles a los estudiantes de 11vo y 12vo grado.

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

El Distrito continuó ofreciendo clases a los estudiantes de la escuela intermedia para crédito en la escuela secundaria. La inscripción en las clases con crédito en la escuela secundaria para los estudiantes los grados 6-8 aumentó a 1,445 estudiantes—un aumento del 20 por ciento del ciclo escolar 2016-17 (**Anexo V – 12, V.G.1.a ALE en el 40vo Día de Inscripción**). Este aumento fue debido principalmente a que más escuelas ofrecen clases de idiomas de la escuela secundaria, incluyendo español, francés, y árabe. Desde el CE2016-17 al CEY2017-18, la inscripción de los estudiantes afroamericanos e hispanos aumentó de 61 a 84 y de 773 a 921, respectivamente.

El distrito cumplió la regla del 15% para los estudiantes hispanos en ambas escuelas K-8 y escuelas intermedias (**Anexo V – 3, V.G.1.c Resumen de las Metas Suplementarias ALE**). Todos los estudiantes de K-8 y de la escuela intermedia en el Distrito tendrán acceso a por lo menos una clase de la escuela intermedia para crédito en la escuela secundaria durante el CE2018-19.

3. Escuela Secundaria University

La escuela UHS continuó proporcionando opciones para calificar adicionales a los posibles estudiantes, expandiendo sus esfuerzos de reclutamiento, y ofreciendo apoyos académicos durante el CE2017-18.

a. Admisiones a UHS CE2017-18

En el CE2017-18, el Distrito no hizo cambios formales a las políticas de admisión para UHS. Los estudiantes que no cumplieron el requisito de 50 puntos tomaron el examen ACT Engage no-cognitivo. Veintisiete estudiantes calificaron con el examen ACT Engage, incluyendo dos estudiantes afroamericanos y ocho estudiantes hispanos (**V – 15, V.G.1.g Admisiones a UHS en el CE2018-19 Estudiantes de Noveno Grado**).

Basado en la recomendación del Asesor Especial ²⁶, la escuela UHS ofreció otra opción para que los estudiantes cumplieran los requisitos de admisión a UHS en el CE2017-18. El Distrito ofreció a los estudiantes que no cumplieron los criterios ACT Engage una oportunidad para completar una opción de un ensayo de

²⁶ Informe Anual 2016-17 del Asesor Especial [ECF 2096].

respuestas cortas. La tabla 5.5 a continuación muestra que, de los doce estudiantes elegibles, ocho presentaron el ensayo y seis estudiantes calificaron.

Tabla 5.5: Resultados del Ensayo de Respuestas Cortas

	Elegibles	Tomaron	Calificaron
Blanco	6	5	3
Afroamericano	0	NA	NA
Hispano	4	1	1
Americano Nativo	0	NA	NA
Asiático/Pacífico	1	1	1
Multirracial	1	1	1
Total	12	8	6

En general, 468 estudiantes calificaron para admisión a UHS, incluyendo a veinte estudiantes afroamericanos y 148 hispanos. *Id.*

**b. Reclutamiento y Difusión: CE2017-18 y CE2018-19
Estudiantes de Noveno Grado**

En el CE2017-18, la escuela UHS continuó realizando actividades de reclutamiento y difusión a posibles estudiantes y a estudiantes de nuevo ingreso para atraer a estudiantes afroamericanos e hispanos para que califiquen y acepten colocación en la escuela UHS. La oficina de admisiones de UHS compartió información con los estudiantes de 6to y 7mo grado para presentarles las oportunidades disponibles en la escuela y familiarizarlos con los criterios de admisión con anticipación para que puedan planear la selección de clases para la escuela intermedia durante el otoño 2017 y la primavera del 2018.

Además, UHS tuvo dos presentaciones para las familias de los estudiantes de 7mo grado en la primavera del 2018. Todas las familias de los estudiantes de 7mo grado recibieron un correo electrónico y una llamada telefónica con información acerca de los eventos. Otras actividades de difusión incluyeron visitas a cada escuela, visitas a casas, recorridos de planteles, y llamadas personales por parte del coordinador de reclutamiento y retención (RRC) y del personal de UHS. Además, el personal de RRC, los concejeros de UHS, y un grupo de familias hispanas y afroamericanas llamaron a cada estudiante afroamericano e hispano que calificó para admisión para felicitarlos y ofrecerles apoyo, aclarar dudas, y planear una reunión social y/o una visita en casa.

i. Gran Reclutamiento y Eventos de Difusión

- a) Día de Ascenso: UHS invitó a los estudiantes de 8vo grado que cumplieron con los criterios de CogAT a pasar el día en el plantel para que participaran en actividades de liderazgo; conocieran acerca de las clases académicas de UHS, los clubes, las actividades extracurriculares, y los deportes; y para hacer amigos nuevos. El personal emparejó a los posibles estudiantes con estudiantes actuales de UHS para que sirvieran de orientadores. Más de 600 estudiantes tanto de escuelas del Distrito como fuera del Distrito asistieron (**Anexo V – 16, Volante para el Día de Ascenso de UHS CE2017-18**).
- b) Segunda Cena Anual para los Académicos Multiculturales²⁷: El Distrito invitó a todos los estudiantes afroamericanos de 6to, 7mo y 8vo grado que tenían un promedio general GPA mínimo de 2.5 para que asistieran a la cena con sus familias. UHS expandió el evento para incluir a los estudiantes de 6to y 7mo grado como una manera de participarlos desde una edad más temprana para que consideren a UHS como una opción para la escuela secundaria, y para informarles sobre el proceso de admisión. Cada mesa tuvo discusiones por tema y actividades que trajeron a más de 90 padres y estudiantes afroamericanos visitantes junto con familia actuales afroamericanas de UHS (**Anexo V – 17, Invitación a la Cena para los Académicos Multiculturales de UHS**).
- c) Celebración de los Estudiantes de Noveno Grado: Más de 1,000 padres y estudiantes que calificaron para admisión a UHS conocieron acerca de la selección de clases, clubes, deportes y actividades (**Anexo V – 18, Invitación a la Celebración para los Estudiantes de Noveno en UHS**).

ii. Nuevas Actividades para el CE2017-18

- a) Padres a Padres Pingüinos: La Asociación de Padres de UHS creó un programa de apoyo para los padres nuevo, Padres a

²⁷ En el CE16-17, este evento se llamó Cena para Académicos Afroamericanos.

Padres Pingüinos, para capacitar a los padres sobre las políticas de admisión a UHS, el currículo, los requisitos para las clases, y otros temas importantes y para comenzar más conversaciones de apoyo y participación con las nuevas familias afroamericanas e hispanas. La Asociación para los Padres de UHS también tuvo reuniones para compartir información importante con las familias de nuevo ingreso acerca de la escuela y proporcionar orientación (**Anexo V – 19, Presentación UHSPA a los Padres junio 2018**).

- b) Eventos del Comité de Bienvenida: Durante el verano de 2018, las familias de UHS ofrecieron 31 fiestas del regreso a clases para dar la bienvenida a los estudiantes nuevos que vivían dentro del código postal. Las familias proporcionaron comida, compartieron historias, promovieron la escuela, y crearon oportunidades para compartir el transporte y para apoyo a los padres (**Anexo V – 20, Eventos del Comité de Bienvenida UHS**).
- c) ESTALLIDO 2018: Este programa nuevo que se enfoca en el reclutamiento de estudiantes afroamericanos e hispanos trajo a 310 estudiantes al plantel de UHS durante las dos primeras semanas de junio. La meta de ESTALLIDO 2018 era proporcionar un campamento de enriquecimiento académico para los estudiantes afroamericanos e hispanos que acaban de completar 6to y 7mo grado. Este campamento proporcionó información acerca de admisión, trabajo de salón de clases, y otra información acerca de UHS e incorporó oportunidades de aprendizaje divertidas y prácticas que incluyeron liderazgo, aprendizaje socioemocional, actividades extracurriculares, y desayuno y almuerzo gratuito. Una expansión del programa Pingüino a Pingüino, el cual se ha enfocado en la orientación a los estudiantes de noveno grado, estará en curso en el CE2018-19 para orientar a estos estudiantes a medida que completaron su 7mo y 8vo grado en el CE2018-19 (**Anexo V – 21, ESTALLIDO UHS 2018**).

Además del apoyo a los estudiantes, los padres de UHS ofrecieron dos talleres para los padres de los estudiantes que asistieron a ESTALLIDO 2018. En estos talleres, los padres afroamericanos e hispanos compartieron sus experiencias positivas en UHS y proporcionaron consejos y guía para la manera que los padres pueden ayudar a sus estudiantes a prepararse para ser admitidos a UHS. Durante el CE2018-19, los padres actuales de UHS le darán seguimiento a los padres que asistieron a las reuniones para padres ESTALLIDO 2018 para confirmar que las familias tuvieran los recursos y apoyos necesarios.

c. Esfuerzos de Apoyo y Retención

UHS una vez más ofreció el programa Bounce, un programa de apoyo de verano de matemáticas y ciencias, para los estudiantes de UHS que comenzarán su décimo año. UHS basó las invitaciones en el rendimiento de los estudiantes en sus clases de matemáticas y biología en su noveno grado. Los maestros proporcionaron a 55 estudiantes la información esencial para prepararlos para tomar Química AP o con Honores en el otoño de su décimo año.

Los servicios de asesoría continuaron en el CE2017-18, con maestros asesores en matemáticas y ciencias y con apoyo en escritura para los estudiantes de doceavo grado que están solicitando admisión a la universidad/colegio. Los tutores voluntarios después de la escuela incluyeron a exalumnos afroamericanos e hispanos de UHS.

Los maestros de las clases del centro de matemáticas, del centro de escritura, y del centro de ciencias continuaron proporcionando apoyo de objetivo a los estudiantes que estaban batallando en matemáticas, ciencias e inglés. Estas clases proporcionaron asistencia para los estudiantes con brechas en habilidades específicas en lectura, escritura, ciencias, y matemáticas que les prevenían tener éxito en las clases académicas principales. Cincuenta y un estudiantes tomaron estas clases.

El programa de orientación a estudiantes Pingüino a Pingüino continuó creciendo para ayudar a climatizar a los nuevos estudiantes de novena grado. Los estudiantes voluntarios de 11vo y 12vo asistieron a uno o dos estudiantes de noveno cada uno. El programa Boost, un programa de orientación e introducción a los estudiantes noveno grado, continuó su misión de abordar e implementar intervenciones de objetivo para los estudiantes de noveno grado que iniciarían y para eliminar brechas en habilidades específicas. La Tabla 5.6 a continuación

muestra un aumento en el número de estudiantes afroamericanos que participaron en Boost.

Tabla 5.6: Datos de Participación en Boost Durante Cuatro Años

Etnicidad	Verano 2015	Verano 2016	Verano 2017	Verano 2018
Blanco	109 (45%)	91 (38%)	163 (49%)	117 (47%)
Afroamericano	4 (1.6%)	3 (1%)	2 (1%)	9 (3%)
Hispano	79 (35%)	103 (44%)	107 (32%)	81 (32%)
Americano Nativo	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (1%)
Asiático / Isleño del Pacífico	15 (6%)	15 (6%)	37 (11%)	24 (9%)
Multirracial	15 (6%)	19 (8%)	22 (6%)	14 (12%)

d. Reclutamiento y Apoyo de Consejeros y Maestros

En el CE2017-18, el Distrito continuó el Desayuno de Otoño para los Consejeros durante el Día de Ascenso. Los estudiantes de UHS hispanos y afroamericanos que asistieron a las escuelas intermedias del distrito hablaron y contestaron preguntas para ayudarles a los consejeros de la escuela intermedia a entender de mejor manera y articular las experiencias positivas disponibles en UHS. El coordinador de reclutamiento y de retención y los administradores de UHS también continuaron sus esfuerzos para reunirse con cada consejero de la escuela intermedia durante el CE2017-18.

UHS identificó a 259 estudiantes hispanos y afroamericanos de primera generación inscritos en la escuela en agosto y septiembre del 2017 y los emparejó con un maestro del plantel. Los maestros orientadores se reunieron tres veces por semana con estos estudiantes ya sea entre clases, durante el período de conferencia, o antes/después de la escuela. Los maestros también fueron incluidos como parte de las conversaciones del Sistema de Apoyo de Niveles Múltiples para asegurar que por lo menos un adulto estuviera siempre en el plantel supervisando las necesidades de los estudiantes.

Tabla 5.7: SY2015-17 Estudiantes Hispanos y Afroamericanos con Orientadores de 1ra Generación Hacia la Universidad (datos administrativos de UHS)

Etnicidad	2015-16	2016-17	2017-18
Afroamericanos	5	7	13
Hispanos	205	223	246

e. Deserción Escolar

UHS está implementando un número de intervenciones adicionales académicas y sociales para el CE2018-19 que están diseñadas para reducir la deserción, incluyendo exámenes de colocación para (ELA) artes del idioma inglés, contratar un maestro ELA adicional,²⁸ revisar el currículo de salud para abordar de mejor manera las necesidades de los estudiantes de UHS, y orientadores Pingüino obligatorios para los estudiantes de noveno grado.

Tabla 5.8: Deserción Escolar UHS - Comparación de Cuatro Años

Deserción	2014-15		2015-16		2016-17		2017-18	
Blanco	27	52%	16	37%	22	47%	21	40%
Afroamericano	1	2%	1	2%	1	2%	2	4%
Hispano	18	35%	20	47%	18	38%	25	47%
Americano Nativo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Asiático/Isleño del Pacífico	2	4%	4	9%	2	4%	1	2%
Multirracial	4	8%	2	5%	4	9%	4	8%
Total	52		43		47		53	
Primer Día de Inscripción	1027		1064		1113		1131	
Tasa de Deserción		5%		4%		4%		5%

²⁸ Financiado por medio de los ADE Basado en los Resultados.

f. Estudios Superiores

UHS continua con la meta de asegurar que los estudiantes se gradúen con la capacidad de asistir a la universidad o colegio de su elección, con muchos estudiantes aceptados a colegios y universidades selectos. Durante los últimos diez años, al graduarse, los estudiantes de UHS han tenido un 100 por ciento de colocaciones en colegios de dos años, colegios y universidades de 4 años, academias o alistamientos militares, o escuelas de oficio.

Con la ayuda para las solicitudes de inscripción del Centro para Universidades y Carreras de UHS, la Generación del 2018 obtuvo más de \$35 millones en becas y otorgamientos. Los estudiantes hispanos y afroamericanos obtuvieron grandes becas, incluyendo la Beca Questbridge Match.²⁹

4. Apoyo Adicional ALE

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

a. Inscripción y Servicios para los Aprendices del Idioma Inglés

El Distrito se esfuerza por aumentar la inscripción de los estudiantes ELL en las ALE y ha tenido éxito en varios programas ALE. Sin embargo, al hacerlo presenta retos particulares, incluyendo la limitación en los horarios de los estudiantes ELL basado en los requisitos de clases de (ADE) el Departamento de Educación de Arizona. Este requisito significa que los estudiantes en veces no están disponibles para participar en muchos de los programas ALE.

Otro factor limitante es que los estudiantes clasificados como ELL pierden esa designación una vez que logran el dominio del inglés. Por lo tanto, un estudiante ELL que logró el dominio en el inglés podría haber avanzado a la participación en las ALE, pero a este progreso no se le da seguimiento debido a que el estudiante previamente ELL ya no tiene la designación ELL.

²⁹ A los beneficiarios de la Beca College Match se les garantiza admisión a una de las universidades en sociedad **beca completa por cuatro años con un valor de \$200,000 cada una.**

A pesar de estos retos, los datos de inscripción en el 40vo día de inscripción muestran que la participación ELL en las AP aumentó de catorce estudiantes en el CE2016-17 a 33 estudiantes en el CE2017-18 (**Anexo V – 12, V.G.1.a. Inscripción en las ALE en el 40vo día de Inscripción**).

b. AVID

Aunque AVID no es un programa ALE, es una parte importante para el apoyo de los estudiantes en programas ALE y una estructura por la cual se pueden reclutar estudiantes para participar en las ALE. AVID está dedicado a cerrar la brecha de aprovechamiento preparando a todos los estudiantes para la universidad y para otras oportunidades de estudios superiores, con un enfoque en las familias de bajos recursos y minorías.

El número de planteles AVID en el Distrito aumentó de once en el CE2017-18.³⁰ Cada escuela AVID tuvo clases AVID optativas y cada una de las doce escuelas envió equipos de maestros nuevos o que continúan para que recibieran capacitación de desarrollo profesional AVID.³¹

La Tabla 5.9 a continuación muestra la expansión del programa AVID durante los cuatro años anteriores, creciendo de 714 estudiantes en el CE2014-15 a 1,475 en el CE2017-18. La participación de los estudiantes hispanos y afroamericanos se duplicó a más de doble durante este período.

Tabla 5.9: Comparación de Años Múltiples de Inscripción en AVID al día 100

Etnicidad	Blanco		Afroamericano		Hispano		Americano Nativo		Asiático del Pacífico		Multirracial		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%	1096
16-17	150	11.4%	119	9.0%	942	71.4%	48	3.6%	32	2.4%	29	2.2%	1320
17-18	178	12.1%	176	11.9%	985	66.8%	53	3.6%	36	2.4%	47	3.2%	1475

El director de ALE y el coordinador para AVID del distrito tuvieron reuniones regulares para los coordinadores de los planteles AVID para apoyar la colaboración

³⁰ Las escuelas secundarias Catalina, Cholla, Pueblo, Palo Verde, y Tucson; las escuelas intermedias Valencia, Magee, Secrist, Doolen, Pistor, y Utterback; y la escuela K-8 Booth-Fickett. Las escuelas Catalina, Doolen, Pistor, y Utterback fueron agregados como planteles AVID durante el CE2015-16. La escuela Magee fue agregada en el CE2016-17. La escuela secundaria Tucson fue agregada en el CE2017-18.

³¹ El Distrito agregará a la Escuela Primaria John B. Wright como un plantel adicional AVID para el CE2018-19.

dentro de los planteles AVID y tuvieron diez reuniones durante el CE2017-18 para los coordinadores AVID (**Anexo V – 22, Agendas de los Coordinadores para las Reuniones AVID CE2017-18**). Para apoyar a los planteles AVID nuevos, el Distrito proporcionó capacitación “Tutorología” AVID a 24 asesores nuevos en septiembre del 2017, y los participantes después pusieron estas estrategias en práctica semanal en los doce planteles AVID.

El Distrito también proporcionó capacitación AVID a 197 maestros, consejeros, y administradores, incluyendo la capacitación “Tutorología”, que cubrió estrategias críticas de lectura y escritura, currículo de contenido, estrategias AVID, destrezas de estudio, reclutamiento y apoyo a los estudiantes, e implementación AVID por toda la escuela.

c. Desarrollo Profesional

El Distrito proporcionó varias oportunidades para desarrollo profesional ALE en el CE2017-18, incluyendo información en ambas estrategias de instrucción y herramientas para reclutar en los programas ALE, así como la colaboración con College Board para proporcionar a cada escuela el Informe de los Posibles PSAT/AP.

El Distrito también ofreció el Instituto de Verano del Desierto para Colocación Avanzada de cuatro días en la Escuela Secundaria Tucson y pagó la cuota de inscripción para que 175 maestros asistieran tanto al Instituto de Tucson como al instituto de Phoenix en junio y en julio de 2018. Estos institutos incluyeron 30 horas de trabajo de curso para preparar a los maestros para enseñar las clases AP, cumpliendo con el requisito de tres años para la revisión de contenido AP. Otro trabajo de curso ofrecido se podía usar hacia la aprobación para la educación a superdotados y abordó el uso del currículo diferenciado en las clases Avanzadas/con Honores (**Anexo V – 23, Informe AP del Instituto de Verano del Desierto**).

B. Lenguaje Dual

El Distrito administra dos programas distintos para la adquisición de idiomas: el programa (ELD) de Desarrollo del Idioma inglés y el programa (TWDL) de Lenguaje Dual de Doble Vía. ELD está obligado por el estado a desarrollar el dominio del idioma inglés en los estudiantes que están clasificados como ELL. El Distrito diseñó el programa TWDL para ayudar a los estudiantes a convertirse en bilingües y letrados en inglés y español y para competir de mejor manera en una economía global.

1. OELAS³²

En el CE2018-19, el Distrito presentó una solicitud para una exención al Departamento de Educación de Arizona y a la Mesa Directiva de Educación del Estado de Arizona para implementar una alternativa al modelo ELD utilizando la instrucción de lenguaje dual para los ELL y para los hablantes nativos de inglés.³³ El Departamento de Adquisición de Idiomas del Distrito (LAD) presentó la propuesta del programa alterno TWDL a la Mesa Directiva del Distrito Escolar Unificado de Tucson y a la Mesa Directiva de la Educación del Estado de Arizona (**Anexo V – 24, Presentación de TUSD a la Mesa Directiva Estatal**). Aunque la Mesa Directiva de Educación del Estado de Arizona reconoció la investigación y la validez de la propuesta, no obstante, la rechazó por un voto de 9-0 bajo la asesoría de la oficina del fiscal general debido a posibles conflictos con la ley del estado.

Además, los representantes del Distrito de la Oficina de Servicios Legales y de LAD hicieron su presentaron al Comité de Educación sobre la Cámara de Representantes de Arizona y el Senado, promoviendo el proyecto de ley HB 2435, el cual permitirá a los estudiantes la flexibilidad de entrar a un programa de idioma alterno.

En el CE2017-18, el Departamento LAD continuó implementando el modelo OLEAS estructurado refinado (SEI) del estado y capacitando a los maestros y administradores para implementar el modelo, incluyendo sesiones en el Simposio de Aprendizaje de Idiomas de verano de cuatro días para los maestros de idiomas K-12 ELD y de lenguaje dual (**Anexo V – 25, Simposio de Aprendizaje de Idiomas PPT 2018**). El departamento LAD realizó recorridos para asegurar la fidelidad al modelo (**Anexo V – 26, Instrumento de Recorrido**).

2. Edificar y Expandir los Programas de Lenguaje Dual

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

³² Oficina de los Servicios de Adquisición del Idioma Inglés.

³³ Antes de adoptar el USP, el estado de Arizona enunció un requisito para que todos los aprendices del idioma inglés participen en la instrucción del idioma inglés por un período de cuatro horas. El Distrito utiliza la Inmersión al Inglés Estructurada, la cual incluye cuatro horas de Desarrollo del Idioma Inglés para cumplir este requisito.

a. Supervisando la Inscripción de los Estudiantes

Más de 2,100 estudiantes participaron en programas de lenguaje dual en el CE2017-18 (**Anexo V – 12, V.G.1.a ALE al 40vo Día de Inscripción**).

Tabla 5.10: 40vo Día de Inscripción en Lenguaje Dual por Etnia y Ciclo Escolar – Comparación de Cuatro Años

Año	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Escuelas de Lenguaje Dual				
Davis ES	345	334	312	295
Roskruge K-8	675	717	675	654
Hollinger ^ (K-8)	314	260	315	321
Salones de Clases de Lenguaje Dual				
Bloom ES			20	42
Grijalva ES	145	106	100	99
McCorkle K-8	67**	97***	119****	159*
Mission View ES	90	79	75	97
Van Buskirk ES	125	116	92	107
White ES	147	122	147	140
Pistor MS	167	165	179	94
Pueblo HS	88	110	110	124
Total	2,163	2,106	2,144	2,132
^incluye GATE DL **K2; ***K3; ****K4: *K8				

i. Expansión del Programa

Durante el CE2017-18, el Distrito expandió TWDL a dos clases de kínder y dos de primer grado en la Escuela Primaria Bloom, formando dos filamentos. De los nueve planteles TWDL de primaria y K-8, cuatro tienen dos filamentos (Bloom, Davis, Hollinger, y Roskruge). En el proceso de reestructuración, el Distrito estableció planes para crear dos filamentos en los planteles TWDL restantes para expandir los programas reestructurados y fortalecidos durante los cinco años anteriores. Además de desarrollar un filamento doble a nivel primaria, las escuelas Hollinger y McCorkle se expandieron a 7mo grado. La disminución en 7mo grado fue debido a la transición de los estudiantes al programa de lenguaje dual GATE de la Escuela Intermedia Hollinger. (*ver la Sección V.1.A*).

ii. Metas ALE Suplementarias para 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 Resumen de las Metas ALE Suplementarias**).

b. Reclasificación ELL en los Programas de Lenguaje Dual

En el CE2017-18, el Distrito continuó supervisando la tasa de reclasificación para los estudiantes ELL inscritos en los programas de lenguaje dual y para evaluar el dominio en el idioma español.

Tabla 5.11: Tasas de Reclasificación ELL para Lenguaje Dual

Ciclo Escolar	ELL Evaluados	Reclasificados	Porcentaje Reclassificados
2014-15	235	84	35.7%
2015-16	206	52	25.2%
2016-17	231	15	6.5%
2017-18	343	37	10.7%

c. Evaluaciones de Lenguaje Dual en Español e Inglés

El Distrito continuó usando la evaluación Logramos como una medida para la competencia en español en el CE2017-18 para medir los dominios en lectura y escritura en 2do y 8vo grado. Además, los programas TWDL evaluaron los dominios para escuchar y hablar en español utilizando la Matriz para Evaluar las Destrezas Orales. Los maestros TWDL en los grados K-5to continuaron administrando la Evaluación y Valoración de Desarrollo en la Lectura para medir la comprensión y fluidez en inglés y español para los estudiantes en el programa TWDL.

El integracionista de instrucción en tecnología continuó apoyando los programas Achieve 3000 e Imagine Learning en español para aumentar los logros de los estudiantes.

d. Desarrollo Profesional

El Distrito ofreció actividades de desarrollo profesional de manera continua durante el CE2017-18.

i. Desarrollo Profesional en el Verano

El Distrito proporcionó desarrollo profesional de alta calidad basado en las investigaciones en metodologías de lenguaje dual. Como se mencionó anteriormente, el departamento LAD presentó un Simposio de Aprendizaje de Idiomas, invitando a maestros y administradores de lenguaje dual y de planteles escolares ELD para que aprendieran y compartieran las mejores prácticas y la manera que se relacionan con los aprendices del idioma (**Anexo V – 27, Agenda Secundaria del Simposio de Aprendizaje 2018**).

ii. Desarrollo Profesional Trimestral

Los entrenadores de instrucción LAD continuaron colaborando con el perito consultora Rosa Molina para proporcionar capacitación a los maestros de lenguaje dual en todos los niveles de grado y para los administradores de lenguaje dual. Los directores y maestros K-12 de lenguaje dual de diez de los once planteles de lenguaje dual, los entrenadores LAD, y la Directora de LAD asistieron a la Conferencia de la Asociación de Lenguaje Dual de Dos Vías (**Anexo V – 28, Notificación por Correo Electrónico Sobre la Conferencia ATDLE**).

e. Implementación en el Plantel

El Distrito contrató a tres maestros itinerantes de lenguaje dual y asignó a cada uno de ellos a cuatro planteles TWDL para poder proporcionar a los maestros apoyo dentro del plantel y dentro de las clases a medida que avanzaban hacia la meta de la implementación total del programa TWDL (**Anexo V – 29, Asignaciones de Maestros Itinerantes DL CE2017-18**).

Además, el departamento LAD continuó realizando recorridos en todos los planteles de lenguaje dual (**Anexo V – 30, Instrumento de Supervisión ALP para los Recorridos**).

f. Desarrollo/Reclutamiento de Maestros Con Aprobación Bilingüe

El Distrito enfocó sus esfuerzos en el reclutamiento de maestros bilingües nuevos al Distrito, así como en animar al personal certificado actual a obtener sus aprobaciones bilingües.

i. Difusión: Grupo Bilingüe de la Universidad de Arizona

En el CE2017-18, el LAD continuó una sociedad de difusión con el Grupo Bilingüe de la Universidad de Arizona para animar a los estudiantes de educación bilingüe de la UA a que las solicitaran empleo en las vacantes en el Distrito para maestros de lenguaje dual (**Anexo V – 31, Grupo Bilingüe PPT**). El Distrito colocó a cuatro maestros del grupo bilingüe de la UA en salones de clases TWDL durante el CE2018-19.

ii. Reclutamiento de Maestros

En marzo de 2018 el Departamento LAD tuvo una reunión informativa TWDL, invitando a graduados de la facultad de Educación de la UA, los candidatos se inscribieron en el programa del Distrito Make the Move, y también el personal actual del Distrito con aprobación bilingüe que expresaron interés en los puestos para enseñar en lenguaje dual.

Los Departamentos LAD y de Recursos Humanos también tuvieron una reunión informal acerca del programa Make the Move para los maestros certificados del Distrito que no tenían las aprobaciones bilingües (**Anexo V – 32, Folleto TWDL Make the Move**). Como resultado, el Distrito recomendó a nueve maestros para el programa Make the Move.

El Distrito también separó los fondos asignados al programa Grow Our Own de LAD para reembolsar el costo total del Examen de Competencia en español para diez maestros, incluyendo a los participantes de Make the Move. De los ocho maestros que solicitaron fondos, cuatro maestros tomaron el examen y recibieron reembolsos.

g. Difusión y Apoyos a los Padres de Lenguaje Dual

Para el CE2017-18, el Departamento LAD, en colaboración con el Departamento de Comunicación y Relaciones con los Medios, continuó proporcionando información del programa y oportunidades de inscripción a los estudiantes y a los padres en todo el Distrito utilizando el sitio de internet de recursos para los padres (**Anexo V – 33, Sitio de Internet de Recursos para los Padres de TUSD**).

Además, el LAD proporcionó información a los administradores para presentarles el programa TWDL a los padres en las reuniones de kínder realizadas en nueve de los planteles de lenguaje dual. El LAD también presentó esta

información a los padres en las ferias de Opción de Escuelas del Distrito (**Anexo V – 34, Presentación a los Padres TWDL TUSD CE2017-18**).

Para comunicarse con los padres a gran escala, el LAD envió anuncios publicitarios TWDL en inglés y español a las familias pre-Kínder, kínder y de 1er grado de TUSD en diciembre del 2017 y abril 2018 (**Anexo V – 35, Anuncio Publicitario DL**).

h. Consultora para Lenguaje Dual

En el CE2017-18, el Distrito continuó trabajando con la consultora Rosa Molina para implementar más allá sus cinco recomendaciones.³⁴ Las siguientes medidas fueron continuadas por la recomendación de la consultora:

- i. Recomendación: El Distrito Escolar Unificado de Tucson debe buscar una exclusión al proceso de excepción ADE para permitir un punto de entrada temprana para los hablantes nativos de español en los programas de lenguaje dual del Distrito.

Medida: El Distrito presentó una solicitud a ADE y a la Mesa Directiva para la Educación del Estado de Arizona para la propuesta de un programa TWDL alternativo. La propuesta fue rechazada por la Mesa Directiva para la Educación del Estado de Arizona por un voto de 9-0.

- ii. Recomendación: El Distrito debe encontrar y utilizar las evaluaciones alineadas en inglés y español que midan justamente el progreso de los estudiantes de lenguaje dual en ambos idiomas.

Medida: El departamento LAD, con la orientación del departamento de Evaluaciones y Programas, continuó utilizando y refinando la matriz para evaluar para alinear aún más las evaluaciones con la instrucción y metas del programa TWDL (**Anexo V – 36, Marco de Trabajo TWDL de TUSD**).

- iii. Recomendación: Cualquier medida para la eficacia de los maestros de lenguaje dual en los programas de inmersión temprana al inglés del Distrito Escolar Unificado de Tucson debe ser en el idioma de objetivo para la instrucción en las escuelas de lenguaje

³⁴ El Plan de Acceso TWDL incorporó las recomendaciones de la Srta. Molina.

dual del Distrito.

Medida: Los maestros en TWDL K-2do grado continuaron recibiendo “pago por rendimiento” en su evaluación basado en el crecimiento de sus estudiantes en la Evaluación del desarrollo de la lectura. El Distrito administró un parámetro de lectura en español para los estudiantes en TWDL.³⁵

- iv. Recomendación: El Distrito debe crear dos filamentos TWDL, comenzando con kínder en el programa TWDL recién agregado en la Escuela Bloom, con un realineamiento eventual con los otros diez planteles del Distrito.

Medida: Como se mencionó anteriormente en esta sección, el Distrito creó dos filamentos TWDL en la Escuela Bloom.

- v. Recomendación: El Distrito debe establecer una política de inscripción que esboce el punto de entrada a los salones de clases TWDL después de kínder y defina el proceso de evaluación para los estudiantes interesados en entrar a K-1er grado.

Medida: El departamento LAD, con la orientación del Departamento de Servicios a la Comunidad Escolar, ha desarrollado una política de inscripción. ***Id.*** 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.

i. Marco de Trabajo TWDL

Para el CE2017-18, el Departamento LAD, junto con la consultora experta, continuaron refinando el marco de trabajo. ***Id.***

C. Colocaciones, Políticas y Prácticas para Educación Excepcional

El Departamento de Educación Excepcional continuó supervisando la colocación de los estudiantes por desigualdades, basado en los datos de los estudiantes y estableció estándares (**Anexo V – 37, Remisiones y Cualificaciones Ex Ed 2017-18 y Anexo V – 38, V.G.1.u Estudiantes que Reciben Servicios de Ed Ex CE2017-18**).

³⁵ Para el CE2018-19, el Distrito ofrecerá dos parámetros de lectura en español.

D. Prevención de Deserción Escolar y Graduación

En su tercer año de implementación, el Plan de Prevención de Deserción y Graduación (DPG) incluye cinco secciones: metas anuales y supervisión del progreso (**Anexo V – 39, Metas Anuales y Supervisión del Progreso**), identificación y supervisión, servicios de apoyo a la graduación, participación familiar, y desarrollo profesional.

1. Identificación de Estudiantes y Supervisión

El sistema BrightBytes Clarity consiste de dos módulos: un Módulo de Aviso Temprano (EWM) y un Módulo de Intervención (IM). Utilizando un modelo de predicción basado en asistencia, en lo académico, y los datos de disciplina, el EWM automáticamente alerta sobre los estudiantes en riesgo de deserción escolar o de no graduarse. El IM les permite a los maestros y al personal entrar a los apoyos de intervención otorgados a los estudiantes. El sistema Clarity notifica a los maestros y al personal sobre los estudiantes en riesgo y permite a los maestros y a los administradores del plantel asignar y darles seguimiento a los servicios de apoyo necesarios. Los mejoramientos IM completados en el CE2017-18 se alinean al proceso del Sistema de Apoyos de Niveles Múltiples (MTSS). La plataforma aprovecha los datos originados en el sistema de información de los estudiantes (Synergy) y SchoolCity para proporcionar conocimiento a los equipos de colaboración de la comunidad de aprendizaje profesional (PLC).

El Distrito condujo el IM en diez escuelas en el CE2017-18. Una vez que un estudiante fue designado como en riesgo, el personal del Distrito asignó servicios o intervenciones para apoyar al estudiante, registrando estas intervenciones en el IM. El Distrito planea implementar el IM en todas las escuelas durante el CE2018-19 para proporcionar una plataforma común al personal en todos los departamentos para su comunicación sobre el progreso de los estudiantes. Los datos EWM y IM seguirán a los estudiantes de escuela a escuela. Para más información sobre los dos módulos, *ver* la sección X.C.

2. Sistemas de Apoyo para la Graduación

El Distrito diseñó e institucionalizó sistemas y estrategias para proporcionar apoyos directos a los estudiantes, principalmente por medio del modelo MTSS, y por medio de los departamento de los servicios de la prevención a la deserción escolar y

servicios a los estudiantes.³⁶ Como se esboza en el plan DPG³⁷, los sistemas y estrategias para niveles de grado específicos y las poblaciones secundarias incluyen:

- Estrategias de Apoyo en Todo el Distrito: El Distrito Escolar Unificado de Tucson proporcionó apoyo a nivel distrito por medio de MTSS, de planes de apoyo individual, currículo estandarizado, trabajadores sociales, y los Departamento de Prevención a la Deserción escolar y de los Servicios a los Estudiantes. El Distrito también continuó implementó la iniciativa de los Pasos para el Éxito. (**Anexo V – 40, Estrategias de Apoyo a los Estudiantes en Todo el Distrito**).
- Estrategias de Apoyo en la Escuela Secundaria: El Distrito proporcionó apoyo a nivel de la escuela secundaria por medio de la Academia de los Estudiantes de Noveno Grado, reorganización de los horarios de los estudiantes de noveno grado, clases de Álgebra 1 “double-block”, especialistas para la prevención de la deserción escolar, capacitación en recuperación de créditos, programas de transición para estudiantes de 8vo grado, Planes de Acción para la Educación y Carreras, Recuperación de los Conceptos de Estructuras, y escuelas y programas alternos (**Anexo V – 41, Estrategias de Apoyo para los Estudiantes de la Escuela Secundaria**).
- Estrategias de Apoyo para la escuela Primaria e Intermedia: El Distrito proporcionó apoyo a los estudiantes de la escuela primaria e intermedia por medio de equipos escolares, CORE PLUS, escuela de verano, horarios maestros a nivel primaria, un enfoque en la alfabetización temprana y preescolares (**Anexo V – 42, Estrategias de Apoyo a los Estudiantes de la Escuela Intermedia y Primaria**).
- Estrategias de Apoyo a los Aprendices del Idioma Inglés: El Distrito proporcionó apoyo a los ELL por medio de apoyo con transportación, prioridad de colocación a la recuperación de créditos, recuperación de créditos en línea por medio de AGAVE, clases de contenido para apoyar, escuela de verano, clases de intervención, Aprendizaje Imagine,

³⁶ Los apoyos directos abordan los indicadores que son altamente relacionados a las tasas de deserción escolar: malas calificaciones en las materias principales; poca 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 demostrando la mayor necesidad basada en los datos. El Distrito implementó facilitadores MTSS a los planteles basado en los datos AzMERIT y de disciplina.

³⁷ El plan DPG también incluye alternativas positivas a la suspensión como estrategia para reducir la deserción y mantener a los estudiantes en la escuela. Para detalles sobre esta estrategia, vea la Sección VI.

clases ELD, y orientación a los estudiantes y a los padres. (**Anexo V – 43, Estrategias de Apoyo a los Estudiantes del Idioma Inglés (ELL)**).

3. Participación Familiar para los Estudiantes En Riesgo, Desinteresados o Que Están Luchando

De conformidad con el plan DPG y el Plan (FACE) de Participación Familiar y de la Comunidad, el Distrito ha desarrollado una infraestructura para apoyar el enfoque de niveles múltiples para la participación familiar y de la comunidad: (tipo 1) difusión familiar 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 los estudiantes en riesgo por medio de llamadas telefónicas, volantes/calendarios mensuales, y Facebook. La sección VII, a continuación, detalla la difusión general del distrito a las familias (participación tipo 1).

Como parte del esfuerzo general del distrito para mejorar los resultados educativos para los estudiantes afroamericanos e hispanos, los departamentos para los servicios a los estudiantes afroamericanos e hispanos planearon, organizaron, e implementaron eventos informativos a los padres trimestralmente para aumentar las oportunidades para la participación familiar. *Ver* la Sección V.F a continuación para más información sobre estos eventos. Además de los eventos trimestrales, los servicios y la participación familiar basada en las escuelas estuvieron disponibles en los cuatro Centros de Recursos Familiares del Distrito. Para más información sobre estos centros, *ver* la Sección VII. El Distrito utilizó el Sistema de mensajes ParentLink para informar a los padres acerca de eventos, y los especialistas de los departamentos le dieron seguimiento con esfuerzos de objetivo, incluyendo haciendo llamadas telefónicas y contactos en persona para invitar a los padres a estos eventos.

4. Desarrollo Profesional

En el CE2017-18, el Distrito implementó un desarrollo profesional más integral para el personal, incluyendo el desarrollo profesional alienado el USP. Además, el Distrito continuó capacitando sobre sobre el clima y cultura, MTSS, y estrategias de instrucción y prevención relacionadas durante el año. Para apoyar el plan DPG, el Distrito proporcionó capacitación en el Currículo 4.0, en las prácticas culturalmente sensibles y supervisión de datos a todos los administradores del

Distrito y del plantel (puntos de aumento en los parámetros e intervenciones de conducta, incluyendo alternativas positivas a la suspensión, la cual se describe en el plan DPG y en la Sección VI a continuación).

E. Participación de los Estudiantes Por Medio del Currículo

La participación de los estudiantes en el proceso académico se determina por dos factores: currículo y pedagogía. Reconociendo que los intereses de los estudiantes están ligados al rendimiento académico de los estudiantes, el Distrito trabajó para aumentar la conciencia sobre la co-relación entre el currículo y la pedagogía y continuó proporcionando capacitación sobre la manera de implementar estas estrategias.

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 los logros de los estudiantes, el Distrito incorporó los bienes culturales al entorno de aprendizaje, aumentó la participación, de los estudiantes por medio de un currículo reflexivo, y continuó implementando la Pedagogía Culturalmente Sensible.

1. Clases Culturalmente Relevantes

En el CE2017-18, el Distrito continuó implementando el Plan CRC (**Anexo V – 44, 2015 Implementación del Plan CRC**) y ofreció clases culturalmente relevantes (CRC) a los estudiantes de la escuela primaria, intermedia y secundaria.³⁸ Los maestros CRC continuaron desarrollando y revisando el currículo CRC y los mapas de currículo.

a. Expansión del Acceso a las CRC

El número de estudiantes servidos aumentó de justo menos de 2,500 en el CE2016-17 a más de 4,000 en el CE2017-18. El aumento de estudiantes en las CRC fue principalmente debido a la expansión a los estudiantes de las escuelas intermedias en los planteles K-8 (**Anexo V – 45, Inscripción Total CRC – años múltiples**). Este crecimiento también es el resultado de dos factores: reclutamiento de maestros y de estudiantes. El reclutamiento de los maestros involucró los procesos de difusión por medio de procesos informales, y el reclutamiento de los estudiantes fue un proceso organizado de visitas a los salones de clases, eventos de

³⁸ Estas clases se enfocan en la historia y literatura de las experiencias de los americanos mexicanos y afroamericanos.

promoción, y ferias de reclutamiento. Las CRC también expandieron sus ofertas de clases a los estudiantes de 4to grado en las escuelas primarias Blenman y Peter Howell.

b. Capacitación a Maestros CRC

El Distrito continuó proporcionando una variedad de niveles de apoyo para apoyar a los maestros CRC. A principios del CE2017-18, el Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Relevante (CRPI) proporcionó a los maestros nuevos una orientación de dos días sobre los elementos básicos para enseñar CRC. Esto incluyó exponer los documentos curriculares, la historia del departamento, los fundamentos teóricos, y las estrategias aplicables utilizadas en este entorno.

CRPI continuó proporcionando desarrollo profesional de Nivel 1 para todos los maestros CRC. Además de esta capacitación, el departamento proporcionó actualizaciones en todos los temas CRC actuales y relevantes durante las sesiones de desarrollo profesional los sábados. Este formato permitió a los maestros CRC participar en el trabajo PLC con otros maestros CRC de todo el distrito (**Anexo V – 46, fechas para el Nivel I y Nivel II**). Las oportunidades adicionales para capacitación y desarrollo profesional CRC incluyeron el Instituto de Verano para la Educación Culturalmente Sensible, el cual se discute en más detalle en la Sección V.E.2.c a continuación (**Anexo V – 47, Programa SICRE 2018**).

Además, el Distrito proporcionó un desarrollo profesional diferenciado para los maestros CRC que expresaron interés en trabajo más escolar. En el desarrollo profesional CRPI de Nivel 2, los maestros CRC realizaron revisiones de la literatura revisada por sus semejantes, artículos académicos resaltando investigaciones sobre la educación culturalmente sensibles.

c. Maestros CRC Expertos

CRC continuó utilizando el modelo de orientación a los maestros, a través del cual los maestros del salón de clases con experiencia (maestros expertos CRC) que demostraron un alto nivel de experiencia en las prácticas culturalmente sensibles y culturalmente relevantes trabajaron con los maestros CRC en su primer y segundo año.

Estos once maestros expertos se reunieron con sus maestros a orientar por lo menos una vez por semana y proporcionaron consejo y retroalimentación sobre sus prácticas dentro del salón de clases. Los maestros CRC en su tercer año se reunieron

expertos de manera menos frecuente debido a su nivel superior de capacitación y experiencia.

El Distrito también continuó ofreciendo desarrollo profesional a estos maestros expertos por medio de capacitación interna CRPI, desarrollo profesional del Distrito, y oportunidades para conferencias. Además, de manera bi-seminal, los maestros expertos participaron en trabajo PLC, en el cual se enfocaron en mejorar sus propias prácticas CRC (**Anexo V – 48, Marco de Trabajo PLC 2017-18**). Finalmente, por medio de la sociedad del Distrito con la Universidad de Arizona, cinco maestros expertos recibieron financiamiento para conseguir sus estudios para su doctorado. Esta extensión de aprendizaje tiene un impacto directo a la capacidad de CRPI del departamento para apoyar de manera eficaz a los maestros CRC.

2. Pedagogía Culturalmente Sensible y Desarrollo Profesional para la Participación de los Estudiantes

En julio del 2017, el distrito refinó su Plan integral de varios años para el Desarrollo Profesional Culturalmente Sensible (CRPD) utilizado para capacitar a los administradores y personal certificado y personal clasificado (**Anexo V – 49, Plan de Desarrollo Profesional Culturalmente Sensible**). Este plan está dirigido a afectar de manera positiva las prácticas culturalmente sensibles en todo el Distrito. De esa manera, el Distrito utiliza un marco de trabajo culturalmente sensible para abordar los elementos contenidos dentro del enfoque (SAIL) Entornos de Aprendizaje de Apoyo e Inclusivos. Para más información sobre SAIL, *vea* la Sección V.I a continuación.

a. Desarrollo Profesional para Administradores

En la Fase I del plan durante el CE2017-18,³⁹ el Distrito implementó una capacitación de cuatro partes para cada plantel escolar. Estas capacitaciones incluyeron a todos los administradores, personal de apoyo en la instrucción, y maestros certificados. Estas sesiones se enfocaron en los Bienes contra el Déficit en el Pensamiento/Teoría en la Educación, Perjuicio en la Identificación y Reducción, el Impacto de las Expectativas de los Maestros en los Estudiantes, y Micro agresiones en el Entorno de Aprendizaje.

Por medio de un acuerdo intergubernamental la UA, los administradores también recibieron capacitación sobre la implementación de y las auto evaluaciones

³⁹ La Fase 2 será proporcionada durante el CE2018-19.

sobre las practicas culturalmente sensibles en sus planteles. Esta capacitación, proporcionada por la Dra. Francesca López, una experta en Pedagogía Culturalmente Sensible, implementó la Herramienta de Diversidad Sensible para Directores para asistir a los administradores en realizar una evaluación y políticas de sus planteles respectivos y para asistir en el desarrollo de un plan de acción para abordar las áreas de preocupación. Como parte del enfoque integral a la prácticas culturalmente sensibles, los administradores también fueron capacitados por el Dr. Kevin Henry, Jr., sobre lo básico de las Prácticas Restaurativas (también vea la Sección VI.A.2).⁴⁰ Esta capacitación, proporcionada durante la Academia de Liderazgo en la Instrucción, le pidió a los administradores que participaran en una actividad de juego de papeles para implementar las nuevas destrezas que el Dr. Henry les había proporcionado (**Anexo V – 50, Herramienta de Diversidad Sensible para los Directores**).

El Departamento CRPI continuó trabajando con la Comisión Nacional sobre el Currículo e Instrucción Culturalmente Sensible para consultar y guiar el trabajo sobre las prácticas culturalmente sensibles. Dirigido por la Dra. Christine Sleeter, esta comisión de peritos se compone de eruditos destacados en el campo de la educación culturalmente sensible y proporciona orientación en los planes de desarrollo profesional para los administradores y maestros (**Anexo V – 51, Comisión Nacional sobre el Currículo Culturalmente Sensible**).

b. Desarrollo Profesional para el Personal

El personal de CRPI proporcionó apoyo y capacitación continua al personal del Distrito sobre las prácticas culturalmente sensibles durante el CE2017-18. La capacitación se llevó a cabo en colaboración con el CRPI y en planteles específicos que lo solicitaron y fue diferenciado para apoyar las necesidades del plantel.

Las capacitaciones para los administradores y para el CRPD sirvieron para informar el desarrollo profesional basado en el plantel organizado por el director del plantel. Los maestros de todos los planteles del Distrito recibieron capacitación en las prácticas culturalmente sensibles. Esta serie de cuatro módulos de capacitación fue proporcionado a todos los planteles durante los miércoles de servicio para los maestros. Los maestros participaron en un proceso de reflexión que requería auto análisis y una reevaluación de las prácticas educativas que emplean. La capacitación les pidió a los maestros que consideraran sus prejuicios

⁴⁰ El Dr. Kevin L. Henry es el profesor auxiliar de los estudios y prácticas educativas en la Universidad de Arizona.

consientes y sus prejuicios tácitos y el impacto que estos prejuicios tienen sobre los logros estudiantiles.

El Distrito proporcionó una variedad de oportunidades para que los maestros reciban capacitación adicional en las prácticas culturalmente sensibles por medio de eventos tales como el Simposio Multicultural, la Conferencia Adelante!, Impact Tucson, y otros desarrollos profesionales ofrecidos en el verano.

c. Conferencia de Participación CRPI y Difusión a la Comunidad

Como parte de los esfuerzos del Distrito para proporcionar las oportunidades de desarrollo profesional de mayor calidad posible, la CRPI tuvo su 3er Instituto de Verano Anual para la Educación Culturalmente Sensible (**Anexo V – 47, 2018 Programa SICRE**). Casi 200 miembros del personal certificado del Distrito asistieron a esta conferencia de tres días. Dos académicos con reconocimiento nacional presentaron los discursos principales en cada uno de los tres días. La conferencia del 2018 resaltó el trabajo de los doctores Jeff Duncan-Andrade, Shawn Ginwrite, Manuel Luis Espinoza, Julia Aguirre, Thandeka Chapman, y Geneva Gay.

Además de asistir a las presentaciones de eruditos de primer calibre, los participantes también tuvieron la oportunidad de asistir a un taller en cada una de las seis sesiones de talleres. Los 24 diferentes talleres ofrecieron una amplia variedad de contenido que abarcaba el rango K-12.

La UA ofreció esta conferencia e incluyó a muchos de los socios del Distrito en el profesorado tanto en la UA como en PCC: además de la inclusión de los socios de las instituciones educativas, el departamento CRPI invitó a varios miembros de la comunidad para que asistieran a la conferencia.

Algunos de los miembros del personal del Distrito también asistieron e hicieron presentaciones en la Conferencia Anual de la Asociación Americana de Investigación en la Educación en la Ciudad de Nueva York. Esta experiencia les permitió a los miembros del personal la oportunidad conocer acerca de la investigación de vanguardia en el campo de la educación culturalmente sensible y les permitió compartir el trabajo que se está realizando en el Distrito.

3. Currículo Multicultural

El currículo multicultural del Distrito proporciona un rango de oportunidades para que los estudiantes realicen investigación, mejoren el pensamiento crítico y las

destrezas de aprendizaje, y que participen en clases en un entorno positivo e inclusivo. Durante el CE2017-18, el Departamento de Currículo Multicultural (MCD) desarrolló e implementó las dos últimas etapas de su Desarrollo del Currículo Multicultural, incluyendo la reforma estructural y la acción y concientización multicultural (**Anexo V – 52, Educación Multicultural Transformativa**).

Esta reforma estructural incluyó cambios en el contenido y proceso. Entrelazando a la perfección materiales nuevos, perspectivas, y voces con los marcos de trabajo actuales de conocimientos e incluyendo la práctica de estrategias de instrucción culturalmente congruentes proporcionó nuevos niveles de entendimiento de un currículo más completo y preciso.

a. Revisión del Currículo

Durante el CE2017-18, el MCD revisó el currículo de ciencias K-12 del Distrito. Después de realizar las revisiones, el MCD desarrolló recomendaciones para reconstruir el contenido del currículo de ciencias en todo el distrito para ayudar a cerrar las brechas que existen entre los orígenes culturales y el contenido académico de los estudiantes (**Anexo V – 53, Recomendaciones para la enseñanza Inclusiva de Ciencias MC**). Las recomendaciones enfatizaron aplicaciones de la ciencia en el mundo real por medio del enfoque centrado en la investigación anclado en preguntas complejas acerca de la comunidad local y del mundo contemporáneo de los estudiantes.

El MCD continuó revisando y modificando el currículo K-12 de arte del idioma inglés, matemáticas, y estudios sociales para asegurar una infusión y alineamiento completo de los recursos y estrategias del currículo multicultural en todas las materias y en todos los niveles de grado. Además, el MCD trabajó en colaboración con los maestros ELA y de estudios sociales para desarrollar marcos de trabajo para lecciones basadas en proyectos.

b. Recursos del Currículo e Integración de los Recursos

El personal de MCD continuó investigando y desarrollando conjuntos contemporáneos de cultura como herramientas poderosas para la enseñanza para participar a los estudiantes en la exploración práctica de la cultura. Los conjuntos les ayudan a los maestros a integrar la educación global e intercultural en el salón de clases en muchas materias y en todos los niveles de grado. Cada conjunto incluye planes ejemplares para las lecciones basados en los estándares, literatura contemporánea multicultural, y videos. Los ejemplos de los conjuntos que ya están

en uso en los salones de clases de todo el Distrito incluyen el Conjunto de Cultura Americanos Nativos y el Conjunto de Cultura de la II Guerra Mundial (**Anexo V – 54, Conjunto Guía para el Maestro de la Cultura Americanos Nativos y Anexo V – 55, Conjunto Guía para el Maestro Cultura WWII**).

c. Desarrollo Profesional

i. Capacitaciones para los Moderadores de Ciencias

En noviembre y diciembre del 2017, el MCD proporcionó una serie de cinco capacitaciones en el Centro de Recursos Educativos Lee para iniciar el trabajo en la incorporación de las recomendaciones de ciencias de los MCD. Los maestros integraron el contenido, los recursos y las estrategias al currículo multicultural y a los conjuntos de ciencias. El MCD también dirigió a los maestros sobre el ciclo de investigación como el marco de trabajo para el desarrollo de las unidades temáticas de mundo real (**Anexo V – 56, Agenda de los Moderadores de Ciencias Nov 2017**).

ii. Desarrollo Profesional para Literatura Multicultural e Investigación en el Salón de Clases de Primaria y Secundaria (Estudios de Libros)

El MCD llevó a cabo capacitación en todo el distrito y capacitaciones en el trabajo para aproximadamente 100 maestros K-12 sobre la manera de abordar críticamente los muchos asuntos involucrados en la creación y utilización de los recursos multiculturales y de los recursos del Distrito en todas las áreas de contenido y niveles de grado (**Anexo V – 57, Volante Estudios de Libros Educación Secundaria**). El MCD celebró reuniones por las tardes dos veces por semana en el Centro de Recursos Educativos Lee. Los maestros exploraron varios enfoques sobre la lectura de la cultura en literatura, incluyendo teorías críticas contemporáneas, asuntos de multiculturalismo y globalización, los maestros también recibieron entrenamiento sobre los marcos de trabajo para la instrucción para guiar a los estudiantes para analizar textos de manera crítica los mensajes de textos relacionados al poder, privilegio, y desigualdad. Estas destrezas analíticas son esenciales para inspirar el deseo de convertirse en ciudadanos informados y compasivos, así como agentes del cambio social.

iii. Capacitación para el Dominio Intercultural: Fronteras y Puentes

Desde febrero hasta mayo del 2018, el MCD, en colaboración con el Departamento de Enseñanza de la UA, Aprendizaje y Estudios Sociales Culturales,

realizaron varias capacitaciones para aptitud intercultural para aproximadamente 100 maestros y personal del Distrito (**Anexo V – 58, Ejemplo del Taller PPT Puentes y Fronteras y Anexo V – 59, Volante Puentes y Fronteras 201718**). Estas capacitaciones familiarizaron a los maestros con la manera de aprovechar la infinidad de culturas de los estudiantes en el Distrito como un andamio para la enseñanza y el aprendizaje, así como la manera de integrar una variedad de estrategias congruentes a la enseñanza en un entorno cultural cada vez más complejo.

F. Intervenciones y Apoyos Académicos de Objetivo

Durante el CE2017-18, el Distrito continuó su compromiso de proporcionar intervenciones y apoyos académicos para los estudiantes afroamericanos e hispanos por medio de la colaboración con colegios y universidades, actividades de participación de los padres y la comunidad, e intervenciones específicas de objetivo para estudiantes en riesgo. El Departamento para los Servicios a los Estudiantes Afroamericanos y el Departamento para Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos, los cuales coordinan los servicios de apoyo a los estudiantes para sus respectivas poblaciones de objetivo, implementaron varias estrategias en el CE2017-18 para mejorar los resultados académicos de los estudiantes y para apoyar las oportunidades para los estudios superiores.

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

a. Colaboración con los Colegios y Universidades

En el CE2017-18, el AASSD continuó la colaboración con la Universidad de Arizona, el Colegio Comunitario Pima, múltiples colegios y universidades históricamente para negros (HBCU), y sus egresados, y continuó extendiendo sus esfuerzos al resto de la comunidad de Tucson.

i. Sociedades con Colegios y Universidades

El AASSD se asoció con más de quince programas de colegios/universidades y organizaciones locales para conectar a los estudiantes K-12 y a sus familias con información, recursos y personas con información sobre la preparación para carreras (**Anexo V – 60, V.G.1.p (1) Orientación sobre Colegios/Universidades (AASSD)**).

- a) Universidad de Arizona: El AASSD continuó la sociedad para apoyar las experiencias de los estudiantes en el colegio/universidad por medio de tales eventos como en el Día Universitario Afroamericano (**Anexo V – 61, AACD1718**). Con Asuntos Estudiantiles Afroamericanos de la UA, el Distrito puso a prueba UA Summer Lit, una experiencia de capacitación para líderes en entrenamiento de tres días para los estudiantes afroamericanos que comenzarán el doceavo grado de la escuela secundaria (**Anexo V – 62, UASummerLIT18**), y tres recorridos de medio día del plantel de la UA.
- b) Colegio Comunitario Pima: El AASSD continuó la asociación con PCC y PCC Plantel Oeste para celebrar la Universidad para Padres anual para los padres y los estudiantes K-12 (**Anexo V – 63, ParentU1718**). El departamento también continuó colaborando con la dirección del Distrito y la oficina de consejería para facilitar las visitas a los colegios, Parent University, y los talleres para ayuda financiera.
- c) Becas Universitarias: En el CE2017- 18, el AASSD honró a catorce estudiantes con más de \$22,000 en becas.

ii. Apoyo de los Orientadores para Asistencia Universitaria

Más de 50 estudiantes universitarios, estudiantes de postgrado y miembros de la comunidad sirvieron como orientadores para aproximadamente 1,000 estudiantes para proporcionar apoyo en el aprendizaje, orientación y/o consejo sobre colegios/carreras (**Anexo V – 60, V.G.1.p (1) Orientación sobre Colegios/Universidades (AASSD)**). Por ejemplo, en el CE2017-18, el AASSD se asoció con la fraternidad Alpha Phi Alpha, la hermandad femenina Delta Sigma Theta, Programa de Orientación Reach Back de la UA, y los Servicios Auxiliares Jack and Jill Father para conectar a los estudiantes egresados tanto del Distrito como fuera del Distrito con los estudiantes del Distrito Escolar Unificado de Tucson como orientadores (**Anexo V – 64, Programa Reach Back de la UA**). El propósito de las sociedades orientadoras fue apoyar las experiencias académicas, culturales, y sociales para los estudiantes; servir como un conducto para conectar a los estudiantes, las familias, y las escuelas con los recursos de la comunidad; aumentar el número de estudiantes modelo positivos con los que se pueden conectar; y

conocer acerca de las profesiones, destrezas de liderazgo, o preparación para la universidad/colegio.

iii. Sociedades con la Comunidad para Apoyo con la Preparación para Colegio/Universidad o Profesiones

El AASSD también se asoció con varias organizaciones basadas en la comunidad para exponer a los estudiantes a una mayor cantidad de oportunidades para profesiones y carreras universitarias. En el CE2017-18, el personal AASSD continuó las sociedades con Thrive Generations para el programa CHOICES, the Link, Inc., para la planeación universitaria y STEM, The State of Black Arizona para la Cumbre Estudiantil STEM de Tucson, y TEEM para la décima celebración anual del Día del Patrimonio de la Juventud Afroamericana (**Anexo V – 65, Cumbre STEM2017, Anexo V – 66, Opciones1718, y Anexo V – 67, Día de Patrimonio1718**). Las otras sociedades fueron con Guy Talk, Goodwill Industries, y Sesiones de Tutoría Too Cool Tuesdays en la Escuela Secundaria Tucson.

iv. Visitas a Universidades HBCU

En el CE2017-18, el AASSD una vez más coordinó el Recorrido Cultural y de Universidades Tucson Black para los estudiantes de la escuela secundaria. Diecinueve estudiantes recorrieron quince HBCU y la Universidad Estatal de Georgia, una institución que sirve a la minoría (**Anexo V – 68, Recorrido UniversitarioAATour1718**). El recorrido se realizó durante la vacación de primavera del Distrito y estaba abierto a todos los estudiantes de secundaria del Distrito Escolar Unificado de Tucson.

b. Eventos Informativos Trimestrales para los Padres

En el CE2017-18, el AASSD organizó, y/o se asoció para organizar nueve eventos informativos grandes para los padres, ocho eventos más pequeños, y eventos basados en el plantel (**Anexo V – 69, GráficaTrimestral201718**). Los eventos trimestrales para informar a los padres y para reconocimiento sirvieron varios propósitos: informar a los padres acerca de las estrategias para apoyar a sus hijos en la escuela (por ejemplo, el sistema nuevo del Distrito para la información de los estudiantes (Synergy), apoyo AASSD, programas magnet) (**Anexo V – 70, AAPC1718 y Anexo V – 71, SOBE17**); para ofrecer talleres acerca de la preparación para la universidad y profesiones (por ejemplo, Universidad para los Padres, Conferencia Afroamericana para los Padres); para conectar a las familias con los departamentos del Distrito (Difusión a las Familias y a la Comunidad); para conectar

a las familias con programas universitarios de difusión (UA, PCC); y para conectar a las familias con las organizaciones de la comunidad tales como Cenpatico, Banco de Alimentos Comunitario del Sur de Arizona, Goodwill, Literacy Connects, y United Way para servicios adicionales.

Ejemplos de los departamentos del Distrito, universidades/colegios, y las organizaciones de la comunidad que proporcionaron información durante los eventos informativos para los padres incluyeron la AASSD, ALE, y los Programas Magnet; la UA y el PCC; The State of Black Arizona; Grand Canyon University; Pima County JTED; y el Departamento de Parques y Recreación de Tucson (**Anexo V – 69, Gráfica Trimestral 201718 y Anexo V – 63, Upara los padres 1718**).

i. Eventos Trimestrales para los Padres Basados en el Plantel

Los especialistas AASSD también participaron en eventos trimestrales para los padres tales como las recepciones de bienvenida que presentaron una oportunidad para aumentar la participación de los padres afroamericanos.

ii. Foros Comunitarios y Concejo Asesor Afroamericano

Para comunicar y conectar aún más con los estudiantes, los padres y la comunidad, el director del AASSD sirvió en varios concejos asesores y comités de la comunidad, incluyendo la Fundación de la Comunidad del Sur de Arizona – Iniciativa Afroamericana, el Concejo Asesor Afroamericano al presidente de la UA, y la Alianza Ministerial Inter-denominacional de Tucson. Estas conexiones con la comunidad sirvieron como una avenida para informar a las familias y al público en general acerca de los próximos eventos correspondientes a los estudiantes y familias afroamericanas en el Distrito, y para abordar las necesidades de los estudiantes.

iii. Encuesta a los Padres

El AASSD les pidió a los padres que proporcionaran retroalimentación para ayudar al departamento a evaluar la eficacia de los eventos informativos trimestrales y para planear sesiones informativas y apoyos. Por ejemplo, durante el primer trimestre de la Conferencia Afroamericanos para los Padres, 58 padres proporcionaron retroalimentación por medio de una encuesta sobre la presentación principal, las sesiones secundarias, el beneficio de los talleres, y la manera que los padres se enteraron de la conferencia (**Anexo V – 72, Resultados de la Encuesta Otoño 2017**). La retroalimentación se utilizará para planear la conferencia para el CE2018-19.

c. Intervenciones y Apoyos a los Estudiantes

El Distrito ha desarrollado e implementado sistemas para identificar a los estudiantes afroamericanos en necesidad de intervenciones específicas para proporcionar apoyo de objetivo a aquellos que están batallando o desinteresados en la escuela. En el CE2017-18, el AASSD y el Distrito continuaron utilizando el modelo MTSS y el enfoque múltiple para identificar y proporcionar apoyo para los estudiantes en riesgo; utilizaron especialistas para el éxito de los estudiantes y para conducta para apoyar a las escuelas y a los estudiantes en todo el Distrito; proporcionaron apoyos de orientación y asesoría; utilizaron el formulario en línea para Solicitar Servicios del Departamento de Equidad Estudiantil e Intervención; ofreció experiencias de enriquecimiento y de verano; y proporcionó desarrollo profesional.

i. Sistema de Apoyo de Niveles Múltiples

En el CE2017-18, el Distrito continuó utilizando el modelo MTSS, un proceso para proporcionar una serie de intervenciones académicas y de conducta, equipos académicos, y otros apoyos para los estudiantes, incluyendo a los estudiantes afroamericanos. Para apoyar a este modelo aún más en el CE2017-18, el Distrito retuvo a 35 facilitadores MTSS para apoyar a los equipos de intervención académica y de conducta en las escuelas de más necesidad. El Distrito también puso a prueba y contrató a diez facilitadores para las prácticas restaurativas y positivas en las escuelas de objetivo, con mayor necesidad.

En las escuelas sin un coordinador MTSS designado, el director o director asignado sirvió como coordinador MTSS. El Distrito requirió que todos los equipos escolares MTSS se reunieran un mínimo de dos veces al mes, y los especialistas AASD sirvieron en el equipo MTSS en los planteles escolares asignados. El Distrito requirió a todos los equipos MTSS que se reunieran por lo menos dos veces al mes, y los especialistas AASSD sirvieron en el equipo MTSS en los planteles escolares asignados.

ii. Apoyo a los Estudiantes

Además de apoyar a todos los estudiantes en el proceso MTSS, el AASSD continuó identificando a los estudiantes en riesgo en una o más de las áreas clave (asistencia, comportamiento, adquisición/recuperación de créditos, calificaciones, preparación universitaria y de profesiones). El personal AASSD proporcionó apoyo directo y complementario académico, de conducta de Nivel 2 y Nivel 3 y apoyo

social a los estudiantes en diecisiete escuelas (**Anexo V – 73, Asignaciones AASSD 1718**). El AASSD asignó a especialistas para el éxito de los estudiantes a escuelas designadas basado en la población escolar general, el porcentaje de estudiantes afroamericanos inscritos, la disciplina de los estudiantes, y los datos de evaluación del Distrito.

El AASSD seleccionó a escuelas con por lo menos 10 por ciento en la brecha de aprovechamiento en ELA o en ELA en matemáticas. Cada especialista proporcionó apoyo basado en las recomendaciones de los equipos del director/liderazgo.

iii. Apoyo en la Conducta

Para proporcionar apoyo de intervención de Nivel 2 y Nivel 3, el AASSD empleó dos especialistas para apoyar a las escuelas y a los estudiantes en todo el Distrito. Los especialistas para el éxito de los estudiantes asignados a un plantel colaboraron con el especialista para cumplir las necesidades de los estudiantes y para darles seguimiento con los padres y con el personal escolar. Los especialistas en el comportamiento participaron en los equipos MTSS y en las audiencias de disciplina y proporcionaron orientación en el desarrollo de los Planes Educativos Individuales, los planes 504, y los planes de conducta. Los especialistas para el éxito estudiantil y los especialistas en la conducta también sirvieron en aproximadamente el 75 por ciento de las audiencias a largo plazo que impactaban a los estudiantes afroamericanos para asegurar la disciplina y las consecuencias equitativas para estos estudiantes.

iv. Revisión de Disciplina Trimestral

En el CE2017-18, el AASSD continuó supervisando y respondiendo a los datos de disciplina trimestrales presentados al Comité de Disciplina del Distrito. El director AASSD asistió a las reuniones mensuales del Comité de Disciplina del Distrito para compartir datos con los especialistas AASSD. Los especialistas del éxito a los estudiantes utilizaron estos datos para usar estrategias con los equipos del plantel sobre la manera de apoyar de mejor manera para eliminar las disparidades en la disciplina. Los especialistas AASSD también participaron en la capacitación para informar sobre trauma, capacitación Kids at Hope, y otras capacitaciones relacionadas para proporcionar las estrategias para las Prácticas Restaurativas para asistir a los planteles. Los especialistas en el comportamiento participaron en

capacitaciones adicionales relacionadas con trauma y comportamiento para abordar la conducta/disciplina en las escuelas.

v. Apoyo de Orientación y Asesoría

En el CE2017-18, el AASSD y sus socios en la comunidad proporcionaron más de quince oportunidades para que los estudiantes afroamericanos participaran en orientación y asesoría más allá de lo que las escuelas tradicionalmente ofrecen. El AASSD se asoció con el personal afroamericano del Distrito, Asuntos Estudiantiles Afroamericanos de la UA, y el Programa de Orientación Reach Back la UA con los estudiantes de medicina de la UA para orientación (**Anexo V – 60, V.G.1.p (1) Orientación Universitaria (AASSD) y Anexo V – 64, Programa Reach Back de la UA**). El AASSD también continuó ofreciendo asesoría gratuita en matemáticas para los estudiantes de la escuela intermedia y secundaria, incluyendo los Martes de Asesoría Too Cool en la Escuela Secundaria Tucson, así como MathCats de la UA en sociedad con la Universidad de Arizona (**Anexo V – 60, V.G.1.p (1) Orientación Universitaria (AASSD)**)).

Para promover aún más las asesorías, los especialistas conectaron a los estudiantes y a las familias con los programas de asesoría basados en los planteles y en la comunidad (p.ej. 21st Century, Biblioteca del Condado Pima).

vi. Documentación de Servicios

Los especialistas del éxito estudiantil documentaron sus esfuerzos diarios en el programa de computación Grant Tracker, y el director de AASSD y el Departamento de Evaluación del Programa supervisó los datos de manera continua. El desarrollo y la interconexión de los sitios de datos Microsoft Power BI con el programa de computación Grant Tracker mejoraron la capacidad del director AASSD para darle seguimiento a las intervenciones para la congruencia. Para más información sobre Power BI, ver la Sección X.C.

vii. Formulario para Solicitar Servicios de Equidad e Intervención Estudiantil

Además de los varios apoyos proporcionados por el AASSD en los planteles designados, el departamento proporcionó un formulario para solicitar servicios de equidad e intervención estudiantil en línea como un apoyo a las escuelas que no tenían un especialista AASSD asignado (**Anexo V – 74, Formulario para solicitar1718**). Los directores, coordinadores MTSS, o equipos MTSS utilizaron este formulario en línea para solicitar ayuda con las observaciones

de los estudiantes o para desarrollar planes de conducta o académicos. En el CE2017-18, el AASSD respondió a 28 solicitudes para servicios por medio del formulario en línea para solicitar.

viii. Experiencias de Enriquecimiento y de Verano

En el CE2017-18, el ASSD implementó múltiples oportunidades de enriquecimiento para los estudiantes K-12 de todo el Distrito. El departamento designó estas oportunidades de enriquecimiento para motivar a los estudiantes y ayudarles a entender su cultura (**Anexo V – 67, AAHeritageDay1718, Anexo V – 65, STEMSummit2017, y Anexo V – 62, UASummerLIT18**).

El Distrito también ofreció una escuela de verano y un programa de impulso en el verano. El director de AASSD colaboró con otros directores de departamentos para apoyar los programas escolares de verano del Distrito. El personal AASSD realizó llamadas de seguimiento a los estudiantes y a sus familias de 8vo grado que necesitaban asistir a la escuela de verano para ELA y/o matemáticas. Además, el AASSD y el Liderazgo de Secundaria proporcionaron 25 becas a los estudiantes que necesitaban recuperar trabajo escolar para mantenerse en camino para la graduación.

El AASSD también tuvo tres experiencias de enriquecimientos de verano para los estudiantes. En el CE2016-17, el departamento puso a prueba el programa de verano para la escuela secundaria, Summer Lit, y continuó ofreciéndolo en junio del 2018 en la Escuela Secundaria Tucson debido a que el programa fue un éxito (**Anexo V – 75, SummerLIT2018**). Para apoyar aún más la preparación universitaria y de profesiones, el AASSD se reunió con la oficina de Asuntos Estudiantiles Afroamericanos de la UA para presentar su primera experiencia de aprendizaje en el plantel – UA Summer Lit. Veinte estudiantes participaron en el primer programa (**Anexo V – 62, UASummerLIT18**). Además, el AASSD continuó ofreciendo el programa de enriquecimiento STEM (ciencias, tecnología, ingeniería, y matemáticas) en la Escuela K-8 Booth-Fickett con los estudiantes de la escuela intermedia como objetivo (**Anexo V – 76, AASSDStemEnrich18**).

ix. Desarrollo Profesional

El director AASSD coordinó y facilitó capacitaciones para el personal AASSD en el CE2017-18 para mejorar el nivel de apoyo que el departamento ofreció a los estudiantes y a las familias. Los materiales y la discusión se centraron en el aprendizaje de los estudiantes. Las capacitaciones incluyeron trauma estudiantil,

prácticas culturalmente sensibles, Grant Tracker, difusión a las familias y a la comunidad, primeros auxilios para la salud mental, y Kids at Hope.

x. Reorganización AASSD

En el CE2018-19, el AASSD continuará trabajando para optimizar la estructura de su departamento y enfocarse en proporcionar más apoyo por medio de la edificación de la capacidad. El Distrito consultó con los miembros de la comunidad para retroalimentación acerca de la organización.

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

a. Colaboración con los Colegios y Universidades Locales

Durante el CE2017-18, el Distrito continuó su compromiso para colaborar con los colegios y universidades locales para proporcionar apoyo y orientación en el aprendizaje a los estudiantes hispanos por medio de orientación, asistencia en la enseñanza, y otros enfoques. El MASSD continuó implementando varias estrategias para colaborar con los socios para la educación superior y con el resto de la comunidad.

i. Sociedades con Colegios y Universidades

Durante el CE2017-18, el MASSD continuó y expandió la colaboración con las universidades en el estado y con el Colegio Comunitario Pima para apoyar las oportunidades de enriquecimiento, orientación, y preparación universitaria y de profesiones para los estudiantes hispanos del Distrito (**Anexo V – 77, V.G.1.p (2) Orientación Universitaria (MASSD)**).

- a) Universidad de Arizona: El departamento MASSD se asoció con el Departamento de Estudios Mexicanoamericanos de la UA, la Oficina de Difusión Académica Temprana; el Instituto para Niños, Jóvenes y Familias Frances McClelland; UA WordCats/MathCats; y el Proyecto SOAR para numerosos eventos de colaboración, conferencias, y servicios de apoyo a los estudiantes y a los padres. Los otros departamento que también colaboraron con el MASSD incluyeron el Centro para Recursos a los Estudiantes Inmigrantes, Centro de Confluencia, Centro de Recursos para Mujeres y Género, Hermandad Femenina Gamma Alpha Omega, Facultad de

Educación, Departamento de Deportes, y la Facultad de Honores (**Anexo V – 78, Programa de Conferencia Adelante CE2017-18, Anexo V – 79, Academia Universitaria de Asistencia para los Padres CE2017-18, y Anexo V – 80, UA CRiA Programa del Simposio Juvenil CE2017-18**).

- b) Colegio Comunitario Pima: El MASSD continuó y aumentó su colaboración con el PCC, incluyendo con su Departamento de Estudios Étnicos, Género y Transfronterizos, los programas Upward Bound y Búsqueda de Talento, y el programa TECHNOLOchicas para las niñas de la escuela intermedia.
- c) Universidad Estatal de Arizona (ASU) y Universidad del Norte de Arizona (NAU): El departamento inició recorridos por el plantel para los estudiantes de onceavo grado de la escuela secundaria en todo el distrito. Treinta y nueve estudiantes asistieron al recorrido de NAU y 22 estudiantes asistieron al recorrido de ASU.

ii. Colaboración Comunitaria

Durante el CE2017-18, el MASSD mantuvo y mejoró un número de sociedades con la comunidad para servir de mejor manera las necesidades de los estudiantes y las familias hispanas del Distrito. El Concejo Asesor de la Comunidad Mexicanoamericana continuó su misión en el CE2017-18 para proporcionar retroalimentación sobre los servicios, recursos y programas del Distrito. El Programa Uniendo Herencias Culturales del Suroeste Por Medio de la Arqueología seleccionó a trece estudiantes del Distrito para que participaran, y dos miembros del personal MASSD fueron seleccionados para ser capacitados en la Escuela en el Campo de Arqueología. Una delegación de cinco estudiantes de la escuela secundaria presentó talleres de la Conferencia de Liderazgo de Mujeres, y el personal de MASSD continuó sirviendo en el Comité de Planeación para la Conferencia de Liderazgo Juvenil (LULAC) de la Liga de los Ciudadanos Latinoamericanos Unidos del Sur de Arizona. Por medio del Mes de la Herencia Mexicanoamericana, el MASSD realizó talleres presentados por los miembros de la comunidad en la Escuela Secundaria Catalina y una vez más organizó la Conferencia

Juvenil de Liderazgo César E. Chávez, con los miembros de la comunidad y el personal del Distrito presentando talleres en todo el distrito.

Las iniciativas para el MASSD incluyeron organizar el Día de los Ciudadanos de la Campaña Ciudadana de Tucson en la Escuela Secundaria Catalina y desarrollar una sociedad con el Centro para Diversidad Biológica para proporcionar presentaciones en los salones de clases CRC.

La Coalición de Prevención de la Comunidad del Condado Pima se asoció a través de MASSD para facilitar los entrenamientos para los especialistas en el éxito de los estudiantes.

¡Otros socios vitales incluidos son Nonviolence Legacy Project, Pima County Health Department, Tucson Hispanic Chamber of Commerce, Living Streets Alliance, Girls Scouts of Southern Arizona, National Park Service, Child and Family Resources, Inc., Amistades, Inc., Borderlands Theater, Scholarships A-Z, Metropolitan Education Commission, Mi Familia Vota, UnidosUS, y Emerge! Center Against Domestic Abuse.

iii. Colaboración del Distrito

Durante el ciclo escolar 2017-18, MASSD desarrolló el Plan de Reorganización de MASSD para llevar adelante los esfuerzos de deliberación para aumentar el nivel de apoyo y colaboración con recursos del Distrito utilizando resultados mensurables. El plan para reasignar recursos para promover un acceso a los servicios basado en los activos (**Apéndice V – 81, Plan de Reorganización de MASSD para el ciclo escolar 2018-19**). Para mayor información sobre la reorganización, *vea* la Sección V.F.2.c.xi de abajo.

Además, MASSD se mudó a Catalina Family Resource Center en septiembre de 2017, ampliando las oportunidades para los padres y estudiantes al ofrecer talleres adicionales en la preparación para el colegio y oportunidades adicionales para la supervisión de estudiantes. MASSD ofreció Academia de Colegio para Padres, Noche de FAFSA, y Tutoría de Matemáticas los sábados en el centro de recursos.

Un logro importante para MASSD fue obtener el otorgamiento AZ LiFT TECHNOLOchicas para enriquecimiento y estímulo en los campos relacionados a STEM para 125 niñas de escuela intermedia en Safford, Pueblo Gardens, Gridley, Mansfeld, y Pistor. LULAC y Televisa, con el apoyo de la Intel Foundation, confirieron \$75,000 en efectivo y suministros.

MASSD también continuó su apoyo y colaboración con muchos departamentos del Distrito, y el director de MASSD formó parte de varios comités del Distrito. Además, a 27 escuelas se les asignaron especialistas en el éxito de los estudiantes para apoyo semanal.

b. Eventos Informativos Trimestrales

En el ciclo escolar 2017-18, MASSD colaboró auspiciando eventos informativos para reforzar y aumentar la participación de los padres y la comunidad. El director, coordinador del programa y los especialistas en el éxito de los estudiantes planearon, implementaron, y se asociaron en actividades trimestrales para los padres basadas en las escuelas y en todo el distrito para conectar a las familias con el Distrito y los recursos comunitarios.

i. Sesiones Trimestrales de Información para los Padres basadas en los planteles.

En el ciclo escolar 2017-18, MASSD apoyó los esfuerzos de participación de los padres en escuelas designadas. Los especialistas en el éxito de los estudiantes de MASSD colaboraron con el personal de las escuelas para auspiciar 55 eventos para más de 3,800 padres en 27 escuelas durante el año escolar. Los especialistas proporcionaron información sobre los servicios de MASSD, los recursos del Distrito, organizaciones de la comunidad, y colegios (**Apéndice V – 82, Eventos Trimestrales de MASSD para los Padres basados en la Escuela, Ciclo Escolar 2017-18**).

ii. Sesiones Trimestrales Informativas para los Padres del Distrito

En el ciclo escolar 2017-18, MASSD llevó a cabo cuatro eventos trimestrales informativos para los padres para darles a conocer acerca de los recursos para apoyar a los niños en la escuela: Adelante! Parent & Youth Leadership Conference, Parent University, Barrio Stories, y el Mexican American/Latino Student Recognition Program. MASSD distribuyó información sobre una variedad de temas y servicios, incluyendo ParentVUE, programas de MASSD, preparación para el colegio y profesiones, programas GATE, varios departamentos del Distrito (Programas Magnet, Alcance para las Familias y Comunidad, y Experiencias de Aprendizaje Avanzado), y organizaciones de la comunidad. Además, MASSD ofreció talleres de FAFSA y Academia de Colegio para los Padres en los centros de recursos familiares en Catalina y Wakefield en inglés y español (**Apéndice V – 83, Eventos Trimestrales para Padres de MASSD en todo el Distrito, Ciclo Escolar 2017-18**).

El Distrito también llevó a cabo ferias de recursos en cada evento trimestral para padres. Las ferias proporcionaron a las agencias y departamentos del Distrito la oportunidad de distribuir literatura con información para los padres y familias sobre los servicios y programas que ellos ofrecen. Los padres visitaron a los vendedores para obtener información y materiales. El director de MASSD y el coordinador del programa se pusieron en contacto con las organizaciones de la comunidad para enviar a representantes a cada una de las ferias de recursos para promover la auto-defensa para las familias (**Apéndice V – 84, Materiales de Eventos Trimestrales de MASSD, Ciclo Escolar 2017-18**).

c. Intervenciones y Apoyos para los Estudiantes

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó varias estrategias para proporcionar apoyo de objetivo a los estudiantes hispanos a través de MASSD. Las estrategias incluyeron la asignación de especialistas en el éxito de los estudiantes a las escuelas con mayor necesidad; la continuación del proceso de MTSS; ayudar a los estudiantes con apoyos para el colegio y la comunidad; proporcionar tutoría; reclutamiento y apoyo para los programas de enriquecimiento de verano; y utilizar un sistema de solicitud en línea para facilitar las solicitudes para intervenciones. El Distrito también proporcionó intervenciones apropiadas en las áreas académicas, de defensa, asistencia, comportamiento, y recuperación de créditos.

i. Especialistas en el éxito de los estudiantes

Durante el ciclo escolar 2017-18, El director de MASSD asignó a siete especialistas en el éxito de los estudiantes a 27 escuelas designadas basado en demografía, datos de disciplina, y datos de evaluaciones del Distrito. Los especialistas proporcionaron servicios a cada plantel asignado semanalmente. El Departamento de Evaluación del Programa identificó quince de los 7 planteles designados para el apoyo en el campus como las escuelas de más bajo rendimiento en el Distrito. La ampliación del apoyo de preparación para el colegio y profesiones continuó en el ciclo escolar 2017-18, con los especialistas en el éxito de los estudiantes asignados a las diez escuelas secundarias de gran extensión. (**Apéndice V – 85, Asignaciones de Especialistas para el Éxito de los Estudiantes de MASSD, Ciclo Escolar 2017-18**).

ii. Documentación de los Servicios

Los especialistas en el éxito de los estudiantes documentaron sus esfuerzos diarios en el software Grant Tracker utilizado previamente. El director de MASSD y

la Evaluación del Programa supervisaron los datos en forma continua. El desarrollo y zona interracial de la base de datos Microsoft Power BI con Grant Tracker software mejoró la capacidad del director de MASSD para mantenerse informado de las intervenciones de los estudiantes para consistencia. Para mayor información sobre Power BI, *vea* la Sección X.C. Por medio de la colaboración con la Evaluación del Programa, los Servicios para Estudiantes Nativo Americanos, AASSD, y los Servicios para Estudiantes Asiáticos del Pacífico Americano y los Servicios para Refugiados, el departamento recopiló datos cualitativos para su repaso para proporcionar una perspectiva más extensa de la efectividad de los departamentos de los servicios para los estudiantes.

iii. Apoyo de Supervisión de Objetivo

Durante el ciclo escolar 2017-18, MASSD continuó supervisando los apoyos a través del distrito, con los especialistas en el éxito de los estudiantes supervisando a los estudiantes de ambas maneras, individualmente y en entorno de grupo. Además, MASSD colaboró con varias organizaciones, incluyendo a Child and Family Resources y el Proyecto de la Universidad de Arizona SOAR para apoyar los esfuerzos de tutoría. Para mayor información sobre los voluntarios para tutoría, *vea* la Sección V.F.2.a arriba.

iv. Apoyo en Tutoría de Objetivo

La tutoría en las escuelas se reanudó en el ciclo escolar 2017-18 como una extensión a la tutoría para desarrollar la identidad académica en los estudiantes. MASSD sostuvo tutoría después de clases y oportunidades de ayuda en las tareas en planteles designados. Los especialistas en el éxito de los estudiantes del departamento continuaron asociándose con los programas de tutoría del Siglo 21 o proporcionaron oportunidades de tutoría independientes antes o después de clases.

MASSD también amplió la tutoría en matemáticas los sábados en el ciclo escolar 2017-18 con la inclusión de Catalina High School como una opción para los padres, además de las escuelas secundarias Palo Verde y Pueblo. Maestros certificados sostuvieron 16 sesiones de tutoría en matemáticas los sábados de 10 a.m. a 1 p.m. en cada uno de los planteles. Durante estas sesiones de tres horas, los estudiantes inscritos en 3ro-5to grados en escuelas intermedias recibieron apoyo en matemáticas de parte de siete tutores académicos certificados y un voluntario de colegio del programa de la Universidad de Arizona Proyecto SOAR.

v. Apoyos en Comportamiento de Objetivo

Los especialistas en comportamiento de MASSD proporcionaron apoyo en intervención de comportamiento para estudiantes hispanos de K-12 a través del distrito referidos por medio de la oficina de Equidad para Estudiantes e Intervención y la forma para solicitud de servicio en línea accesible en el portal de internet del Distrito. Los especialistas en el éxito de los estudiantes de comportamiento de MASSD colaboraron con los especialistas en comportamiento para cumplir con las necesidades de los estudiantes y darle seguimiento con el personal y padres en las escuelas. Los especialistas en comportamiento contribuyeron con las audiencias de los equipos de MTSS y disciplina.

Además, el departamento proporcionó guía en el desarrollo de Planes Individuales de Educación, planes 504, y planes de comportamiento. En junio de 2018, el especialista en comportamiento desarrolló y facilitó el desarrollo profesional de verano para los maestros y administradores sobre las prácticas culturalmente sensibles e informadas de trauma para proporcionar al personal de la escuela estrategias para prevenir el comportamiento negativo en los salones de clases.

vi. Repaso Trimestral de Disciplina

En el ciclo escolar 2017-18, MASSD continuó supervisando y respondiendo a los datos trimestrales de disciplina presentados al Comité de Disciplina del Distrito. Los especialistas en el éxito de los estudiantes utilizaron estos datos para crear estrategias con los equipos de las escuelas sobre como apoyar mejor la eliminación de las disparidades de disciplina. El Distrito entrenó al personal de MASSD en eliminar la intensificación y sobre las estrategias de Prácticas Restaurativas para asistir a las escuelas. El personal de MASSD continuó la defensa de los estudiantes y padres en inglés y español en las audiencias de largo plazo cuando son notificados por un padre o administrador de escuela, o después del repaso de los Registros de Suspensión de los martes y viernes proporcionados por el coordinador de acatamiento de la equidad estudiantil.

vii. Programas de Clases de Verano y Enriquecimiento de Verano

MASSD continuó colaborando con otros departamentos para apoyar los programas de clases de verano del Distrito. El personal de MASSD obtuvo 47 becas para las clases de verano para los estudiantes que necesitan reponer créditos por medio del programa de Experiencia de Verano de escuela secundaria, una

oportunidad coordinada por el Liderazgo de Secundaria. Los especialistas en el éxito de los estudiantes y el personal de escuela secundaria continuaron esta colaboración en el ciclo escolar 2017-18. Además, los especialistas en el éxito de los estudiantes de MASSD continuaron los esfuerzos de promoción y reclutamiento para el enriquecimiento de verano por medio de AP Boot Camp y auspicio de Camp Invention en Pueblo Gardens K-8 por el segundo verano consecutivo. El otorgamiento de AZ LiFT TECHNOLOchicas, mencionado anteriormente en esta sección, proporcionó una nueva oportunidad de enriquecimiento de verano consistente de una experiencia de codificación de dos semanas para niñas de escuela intermedia dirigidas a estudiantes hispanas (**Apéndice V – 86, Enriquecimiento de Verano Technolochicas de MASSD, Ciclo Escolar 2017-18**).

viii. Sistema de Apoyo de Niveles Múltiples

En el ciclo escolar 2017-18, los especialistas en el éxito de los estudiantes de MASSD continuaron colaborando con los equipos MTSS de las escuelas para identificar a los estudiantes para los esfuerzos de intervención al repasar la asistencia, comportamiento, y datos académicos de los estudiantes. Los especialistas de MASSD continuaron proporcionando apoyo para los estudiantes por medio de intervenciones de matemáticas y artes del lenguaje inglés. Los especialistas de MASSD también continuaron asistiendo a cuando menos una reunión del equipo MTSS cada semana, ayudaron con la recopilación de datos, y supervisaron a los estudiantes que ellos apoyaron en planteles designados. Los especialistas en el éxito de los estudiantes supervisaron el progreso de los estudiantes referidos, colaboraron con el facilitador de MTSS y/o el director para apoyar las necesidades del estudiante, y conectaron a los planteles con el especialista en comportamiento de MASSD cuando fue apropiado.

ix. Forma para Solicitar los Servicios de Equidad de los Estudiantes

Utilizando la forma en línea para solicitar los servicios de Equidad Estudiantil e Intervención anotada antes en esta sección, el Distrito mantuvo el protocolo para iniciar los apoyos de MASSD para las escuelas sin un especialista asignado y para las solicitudes para el especialista en comportamiento del departamento. MASSD recibió y respondió a 24 solicitudes para servicios durante el ciclo escolar 2017-18.

x. Desarrollo Profesional

El director de MASSD coordinó y facilitó entrenamientos para el personal de MASSD en el ciclo escolar 2017-18 que mejoraron los niveles de apoyo que el

departamento ofreció a los estudiantes y las familias. Los materiales y discusión se centraron en el aprendizaje de los estudiantes. Los entrenamientos cubrieron una variedad de temas, incluyendo talleres de prevención para los padres, FAFSA, trauma histórico, comprendiendo el impacto del trauma, Acción Diferida para el apoyo del Arribo de la Niñez (DACA), talleres de la Academia de Colegio para los Padres, disminución de intensidad de comportamiento, documentación Grant Tracker, primeros auxilios en la salud mental, prácticas culturalmente sensibles, alcance familiar y comunitario, y reportes obligatorios.

xi. Reorganización de MASSD

Durante el ciclo escolar 2017-18, MASS bosquejó una proposición que examinó el modelo de servicio del departamento para los estudiantes hispanos como parte del proceso de reorganización del departamento del Distrito. El Distrito colaboró con los miembros de la comunidad para desarrollar el Plan de Reorganización del Departamento de Servicios a los Estudiantes Mexicano Americanos con el repaso de un panel de expertos.

El plan de reorganización provee un planteamiento extenso integrado para los servicios utilizando un modelo basado en bienes para desarrollar una equidad sistemática, institucional para mejorar el logro académico de los estudiantes y los resultados educativos. Aprobado por el liderazgo del Distrito, el plan también compromete recursos del Distrito para atender las necesidades varias de los estudiantes y padres hispanos en todo el distrito para aumentar un mayor éxito académico. (**Apéndice V – 81, Plan de Enriquecimiento de MASSD, Ciclo Escolar 2018-19**). La implementación del plan comenzó en la primavera de 2018 y continuará a través del ciclo escolar 2018-19.

G. Grupo de Trabajo para el Logro Académico de los Afroamericanos

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó dirigiéndose a las 16 recomendaciones de la Fuerza Operante para el Logro Académico de los Afroamericanos (AAAATF) y las recomendaciones relacionadas recibidas en los pasados años.⁴¹ Como parte de su evaluación en curso y el ajuste de estrategias diseñado para mejorar el logro académico de los Afroamericanos, el Distrito inició

⁴¹ En el ciclo escolar 2013-14, el grupo de trabajo para el logro académico de los Afroamericanos hizo 16 recomendaciones para el apoyo del crecimiento académico de los estudiantes Afroamericanos. Dos años más tarde, en el ciclo escolar 2015-16, el Distrito comisionó otros reportes conteniendo recomendaciones relacionadas, las cuales el Distrito repasó, analizó, e incorporó en sus estrategias incluyendo los reportes Payton (Dr. Joseph Payton) y Fredericks (Dr. Dale Fredericks) de junio de 2016.

una colaboración con Trayben and Associates y Dr. Gwen Benson de la Universidad de Georgia State. La meta de esta colaboración fue repasar y analizar la efectividad de las prácticas del Distrito y ofrecer recomendaciones en varias áreas que afectan a los estudiantes Afroamericanos, incluyendo el logro académico y la reorganización del Departamento de Servicios para los Estudiantes Afroamericanos (**Apéndice V – 87, Campo de Trabajo de los Consultores 1718**).

1. Establecer Comité de Repaso y Supervisión de Implementación de las Recomendaciones de AAAATF

En el ciclo escolar 2017-18, el comité de repaso interno del Distrito continuó supervisando los esfuerzos del Distrito con respecto a las recomendaciones originales y subsecuentes. La función del comité fue repasar el progreso logrado en el ciclo escolar 2017-18 y hacer recomendaciones para el ciclo escolar 2018-19. El comité de repaso se reunió en agosto y noviembre de 2017 y en marzo de 2018, enfocando en la alfabetización de K3, matemáticas de escuela intermedia, desarrollo profesional, programa piloto de educación de profesiones y técnica para escuelas intermedias, y participación familiar.

Para la implementación y alineamiento más claros, el Distrito organizó las recomendaciones originales en cuatro categorías: refuerzo de las prácticas del personal (mejorando las estrategias basadas en las escuelas y la efectividad de los maestros), prácticas de contratación y retención (intensificando la diversidad y capacidad del personal), supervisando los datos de los estudiantes (mejorando las decisiones hechas basadas en datos), y proporcionando oportunidades de enriquecimiento y crecimiento para los estudiantes.

a. Reforzando las Prácticas del Personal

Recomendación 1: Identificar y Replicar los Factores Basados en las Escuelas de Éxito Nacional

Recomendación 2: Identificar y Replicar las Prácticas Exitosas de Maestros

Recomendación 3: Mejorar la Evaluación de los Maestros

Recomendación 4: Supervisar e Implementar Pedagogía EEI y Culturalmente Sensible (ej., “Prácticas de Enseñanza Culturalmente Sensibles”)

Recomendación 5: Desarrollar el Desarrollo Profesional Enfocado

Recomendación 8: Establecer y Comunicar Expectativas Elevadas

Durante el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó la implementación de varias prácticas de instrucción exitosas, incluyendo los Elementos Esenciales de Instrucción (EEI), PLC, Pedagogía Culturalmente Relevante, y Prácticas de Enseñanza Culturalmente Sensibles. Además, el Distrito continuó utilizando el modelo MTSS para apoyar resultados académicos positivos de los estudiantes y utilizar Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo (PBIS) y Prácticas Restaurativas para tratar el comportamiento de los estudiantes.

i. Elementos de Instrucción Esenciales

El Distrito continuó utilizando EEI como su propuesta de instrucción fundamental para el Nivel 1 de instrucción. Como parte del Programa de Admisión de los Maestros nuevos, el Distrito proporcionó varios días de entrenamiento EEI a todos los maestros nuevos y los maestros nuevos en el Distrito, además de ofrecer sesiones durante todo el año escolar.

ii. Comunidades de Aprendizaje Profesional

El Distrito continuó asociándose con Solution Tree en el ciclo escolar 2017-18 para proporcionar oportunidades de aprendizaje profesional sobre los PLC, particularmente para los directores de escuelas magnet. Todos los administradores recibieron entrenamiento PLC durante el ciclo escolar 2017-18 (**Apéndice V – 88, Tomando Acción PPT PLC y Apéndice V – 89, Junio PLC1718**).

- a) Pedagogía Culturalmente Sensible: Como se expuso antes en la Sección V.E, el Distrito amplió el número de cursos culturalmente relevantes que ofrecieron en el ciclo escolar 2017-18. Los maestros CRC recibieron entrenamiento específico en Pedagogía Culturalmente Sensible y apoyo continuo de un maestro experto CRC, incluyendo observaciones en el salón de clases, retroalimentación en curso, y oportunidades de aprendizaje ampliadas. El entrenamiento adicional incluyó estrategias para hacer participar a los estudiantes Afroamericanos y sus familias.
- b) Sistema de Apoyos de Niveles Múltiples: Todas las escuelas utilizan MTSS y desarrollan planes de apoyo para los estudiantes de alto riesgo. Estos equipos MTSS se reunieron

cuando menos bimestralmente en el ciclo escolar 2017-18, con muchas de las escuelas llevando a cabo reuniones semanales. Los especialistas en el éxito de los estudiantes Afroamericanos e hispanos participaron en cuando menos un equipo MTSS para proporcionar apoyo adicional de Nivel 2 y/o Nivel 3 para estudiantes Afroamericanos e Hispanos (**Apéndice V – 90, AASSD MTSS1718**).

iii. Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó implementando Prácticas Restaurativas y PBIS para dirigirse a los asuntos de comportamiento y disciplinarios para mejorar el ambiente y cultura escolar. A nivel del distrito, el coordinador de prácticas restaurativas y positivas trabajó con los planteles para implementar PBIS y Prácticas Restaurativas y supervisar la disciplina escolar. A nivel de los planteles, el Distrito designó a los directores como los coordinadores de las prácticas restaurativas y positivas de la escuela.

- a) Programas de Evaluación y Apoyo para los Maestros: En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó evaluando a los administradores y maestros respecto a su habilidad para implementar estrategias culturalmente sensibles en sus escuelas y salones de clases utilizando Danielson Framework for Teaching, el cual incluye un enfoque requerido sobre estrategias y aprendizaje culturalmente sensibles.

El Distrito continuó implementando un Plan de Apoyo para Maestros diseñado para asistir a los maestros de bajo desempeño y con dificultades (vea la Sección IV.A.10).

- b) Desarrollo Profesional y Expectativas del Distrito: El Distrito proporcionó expectativas claras a los administradores para dirigirse y apoyar el logro aumentado de los estudiantes y la disminución de incidentes de disciplina de los estudiantes. La cultura y el ambiente fue un punto de enfoque continuo para los directores durante las oportunidades de desarrollo profesional de los administradores a través del ciclo escolar

2017-18 (**Apéndice V – 91, Conferencia Administrativa de 2 Días 1718, Apéndice V – 92, Entrenamiento Restaurativo, Apéndice V – 93, Restaurar ILAPD MTSS PBIS 1718, y Apéndice V – 88, Tomando Acción PPT PLC**). Los temas cubiertos incluyeron las *Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes* (GSRR), Prácticas Restaurativas, PBIS, PLC, y las Prácticas de Enseñanza Culturalmente Sensible.

Además de las prácticas de los maestros identificadas arriba, El Distrito se dirigió a escuelas específicas para influir en la alfabetización de K3, las matemáticas de escuela intermedia, y la cultura y ambiente escolar en su totalidad.

- c) Proyecto de Alfabetización K3: Para impactar la alfabetización K3, el Distrito implementó el programa piloto Facultar la Alfabetización en las escuelas con extensa población de estudiantes Afroamericanos y laguna de más de 10 por ciento de logro académico de Afroamericanos. Todos los maestros de K-3 en Blenman, Cragin, Booth-Fickett, Dietz, Erickson, Myers/Ganoung, y Roberts-Naylor recibieron desarrollo profesional directamente incrustado en el trabajo para mejorar la instrucción en grupo pequeño, centros de alfabetización, y uso de paquetes de ayuda de instrucción y juegos de artes del lenguaje inglés para los maestros de salones de clases. El Distrito conducirá una evaluación de la efectividad de esta iniciativa por raza/etnicidad en el otoño del 2018.
- d) Proyecto de Matemáticas de Escuela Intermedia: El Distrito implementó Facultar las Matemáticas dirigido a las escuelas intermedias, incluyendo a Doolen, Utterback, y Secrist y Dietz, Booth-Fickett, y Roberts-Naylor K-8. Facultar las Matemáticas proveyó a todos los maestros de matemáticas de estas escuelas con desarrollo profesional en las clases en estrategias de matemáticas, ayuda de instrucción, y estrategias de manipuleo en matemáticas. El Distrito conducirá una evaluación de la efectividad de esta iniciativa por estudiante/etnicidad en el otoño del 2018.

- e) Proyecto de Cultura y Ambiente: El Dr. Macheo Payne⁴² estuvo al frente de un repaso de desarrollo profesional en cinco escuelas. Tres escuelas afluentes incluyeron a la primaria Wright, Escuela Intermedia Doolen, y la secundaria Catalina, además de Booth-Fickett y Palo Verde High School. El Dr. Payne recomendó, entre otras cosas, entrenamiento con información de trauma culturalmente sensible. El Distrito avanza en el refortalecimiento de su desarrollo profesional en esta área.

b. Prácticas de Contratación y Retención

Recomendación 6: Considerar Competencia Cultural en la Contratación y Retención

Recomendación 7: Mejorar el Desarrollo del Programa de Liderazgo en todo el Distrito

Los esfuerzos del Distrito para reclutar personal certificado de minorías, el instrumento de evaluación de maestros, y el desarrollo profesional proporcionado por el Distrito, todos consideran e impactan la competencia cultural del personal. El Distrito continuó usando dos preguntas para evaluar la competencia de los candidatos para las calificaciones mínimas y preferentes:

- ¿Ha demostrado éxito en hacer participar a los estudiantes Afroamericanos e Hispanos?
- ¿Ha demostrado éxito en hacer participar a una población diversa de estudiantes?

La solicitud administrativa principal del Distrito presenta las preguntas siguientes:

- Estamos bajo un mandato federal de abolición de la segregación. ¿Cómo haría participar a su personal y comunidad para implementar el plan de mejoras a la escuela y trabajar hacia la integración de los estudiantes y diversidad del personal?

Además de sus actividades generales de reclutamiento, el Distrito continuó

⁴² El Dr. Macheo Payne: Ed.D., MSW, Profesor Auxiliar de Trabajo Social en la Universidad Estatal de California, East Bay, Director Principal de Equidad e Iniciativas Educativas en Lincoln Families.

con esfuerzos específicos de alcance para atraer a personal Afroamericano en el ciclo escolar 2017-18 (vea la Sección IV.A.2). El Distrito publicó ofertas de empleo en una variedad de publicaciones y sitios web que se dirigen a los educadores Afroamericanos, y el personal del Distrito asistió a varias ferias de colegio HBCU.

- a) Programa de Inducción de Maestros Nuevos: Para apoyar a los maestros nuevos—esos maestros en los primeros dos años de enseñanza y aquellos que son nuevos en el Distrito—el Distrito Unificado de Tucson continuó proveyendo un Programa de Inducción a los Maestros Nuevos (NTIP) diseñado sobre el modelo fundamental desarrollado por el Centro de Maestros Nuevos. El NTIP tiene tres componentes: 1) un programa de entrenamiento de cuatro días para maestros nuevos diseñado para presentar a los maestros nuevos certificados y maestros nuevos en el Distrito las políticas, prácticas y carácter distintivo; 2) Apoyo profesional para todos los empleados certificados del Distrito, con prioridad para los maestros del primero y segundo año. Catorce maestros Afroamericanos participaron en el NTIP en el ciclo escolar 2017-18 comparado con nueve en el ciclo escolar 2016-17.
- b) Plan de Maestros del Primer Año: Además de NTIP, el Distrito proporcionó apoyo para los maestros que estaban en su primer año de enseñanza por medio del First-Year Teacher Plan (FYTP). Los mentores de maestros trabajaron con los maestros en el FYTP en todos los niveles de la escuela.
- c) Programas de Desarrollo de Liderazgo: En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó el desarrollo de líderes administrativos por medio de la Academia de Preparación de Liderazgo (LPA), la Academia de Desarrollo de Liderazgo, y el grupo Master Cohort en Liderazgo Educativo a través del Colegio de Educación de la Universidad de Arizona. La LPA está diseñada para cultivar las habilidades de liderazgo de los miembros del personal certificados

quienes están interesados en buscar posiciones administrativas en el Distrito.

c. Supervisión de los Datos de los Estudiantes

Recomendación 9: Supervisar las Acciones de Colocación ALE

Recomendación 10: Supervisar las Recomendaciones para Colocación a CTE

Recomendación 11: Supervisar las Recomendaciones para Colocación para los Programas Remediadores y/o de Educación Excepcional

Recomendación 12: Evaluar los Programas de Apoyo

Recomendación 14: Supervisar las Acciones Disciplinarias

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

El Distrito continuó proveyendo innumerables experiencias de aprendizaje avanzado para todos los estudiantes, incluyendo los servicios de GATE, cursos pre-AP (Avanzados y Honores), cursos de escuela intermedia para créditos de secundaria, cursos de Colocación Avanzada, clases de crédito doble, un programa de lenguaje dual, el programa de Bachillerato Internacional en Cholla High School, y University High School. Para un detallado reporte sobre las Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE), *vea* la Sección V.A.

Además, el Distrito continuó supervisando el número de estudiantes Afroamericanos inscritos en los cursos de Educación Técnica y de Profesiones (CTE). En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito planeó e implementó un curso CTE piloto para escuelas intermedias (Exploring and Introducing Career and Technical Education High School Courses in TUSD) en Secrist Middle School. El propósito del programa piloto fue establecer cursos CTE a nivel de escuela intermedia, los estudiantes de objetivo Afroamericanos de escuela intermedia, y comenzar a crear un conducto para que los estudiantes Afroamericanos aprendan y se inscriban en los cursos CTE de escuela secundaria.⁴³ El Distrito estableció los materiales de

⁴³ Para el ciclo escolar 2018-19, esto se extenderá a cuatro secciones cada una con curso de materias originales: Diseño Ambiental, Tecnología de Legos, laboratorio de Tecnología en Computadoras, y Destreza en Computadoras.

currículo y laboratorio en el otoño del 2017 y contrató a un maestro durante el tercer trimestre del ciclo escolar 2017-18. Los estudiantes comenzaron a participar en el programa piloto de escuela intermedia en el cuarto trimestre del ciclo escolar 2017-18.

Durante el ciclo escolar 2017-18, el Departamento de Educación Excepcional y el Coordinador de MTSS continuaron trabajando unidos para asegurar que los estudiantes Afroamericanos fueran apoyados apropiadamente en sus salones de clases de educación general y que sólo los estudiantes con verdaderas discapacidades fueran referidos para una evaluación de educación especial. Trabajando dentro del proceso, MTSS aseguró que las referencias y subsecuente evaluación, si fueran necesarias para los servicios de educación especial, sólo ocurran cuando todas las otras intervenciones hayan sido infructuosas. El Departamento de Educación Excepcional supervisó la colocación de estudiantes Afroamericanos durante el curso del año. Para mayor información sobre la Educación Excepcional, *vea* la Sección V.C de arriba.

Para atender la disciplina en las escuelas, el Distrito continuó utilizado tres grupos de equipos en el ciclo escolar 2017-18—Los equipos MTSS; equipos de disciplina en los planteles, y los equipos PBIS—para conducir repasos de los datos de disciplina mensualmente y reuniones mensuales para mejorar la cultura y ambiente de las escuelas, mantener a los estudiantes en entorno de salón de clases tanto como sea práctico, y reducir las disparidades en la disciplina por raza/etnicidad a través del uso continuo de Prácticas Restaurativas y PBIS. Una discusión más completa se proporciona en la Sección VI.D.

El Distrito también participó en varios esfuerzos para utilizar alternativas a la suspensión, incluyendo contratos de aplazamiento, Intervención en la escuela, y el Programa de Educación Alternativa del Distrito.

d. Proporcionar a los Estudiantes Apoyos y Oportunidades

Recomendación 13: Asegurar el financiamiento adecuado de los Servicios para Estudiantes Afroamericanos

Recomendación 15: Mejorar el Programa de Participación de los Padres

Recomendación 16: Desarrollar e Implementar Oportunidades de Aprendizaje Extendidas

i. Finanzas

El Distrito continuó financiando el Departamento de Servicios para los Estudiantes Afroamericanos. En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito financió a catorce empleados de AASSD, incluyendo un director, dos especialistas de comportamiento, una secretaria administrativa, y diez especialistas en el éxito de los estudiantes. El Distrito también proporcionó apoyo financiero para los programas de verano y excursiones (*vea* la Sección V.F.1).

En la primavera del 2018, el Distrito contrató a Trayben and Associates para que hiciera recomendaciones con respecto al apoyo del Distrito para el logro de los estudiantes Afroamericanos y la reorganización del Departamento de Servicios para Estudiantes Afroamericanos.

ii. Programa de Participación de los Padres/Participación de los Padres y la Familia

El Distrito está comprometido a trabajar con los padres y las familias de los estudiantes del Distrito Unificado de Tucson para promover el logro académico de los estudiantes, y ha implementado varias estrategias para apoyar esta meta (**Apéndice V – 69, Gráfica Trimestral 201718**). Para una información detallada, *vea* las Secciones V.F y VII.

iii. Oportunidades de Aprendizaje Ampliadas

El Distrito proporcionó múltiples oportunidades de aprendizaje ampliadas a los estudiantes Afroamericanos durante todo el ciclo escolar y el verano. Para mayor información sobre los programas escolares y de verano, *vea* las Secciones V.A, V.D.2, y V.F.1.

En un esfuerzo por proporcionar a los estudiantes Afroamericanos una oportunidad para participar en las oportunidades de aprendizaje ampliadas, el Distrito apoyó varias iniciativas, incluyendo la Freshman Academy, AP Boot Camp, y University High School Summer Blast.

Además de las iniciativas encabezadas por el Distrito, la AASSD proporcionó oportunidades de enriquecimiento de verano y de aprendizaje ampliado a los estudiantes (**Apéndice V – 67, AA Día de Herencia 1718, Apéndice V – 65, Cumbre STEM 2017, Apéndice V – 62, UASummerLIT18, y Apéndice V – 60, V.G.1.p (1) Tutoría para Colegio (AASSD)**).

H. Referencias, Evaluaciones, y Colocaciones

El Departamento de Adquisición de Idiomas (LAD) repasa anualmente las políticas de referencias, evaluaciones, y colocaciones y los datos de inscripción relevantes a la abolición de la segregación. Esto permite al LAD tomar acción apropiada dirigida a remediar las asignaciones o colocación de los estudiantes en el salón de clases que podrían, de otra manera, causar la segregación racial o étnica de los estudiantes.

1. Integración de estudiantes ELL Fuera del Bloque de Cuatro Horas

Continuando en el ciclo escolar 2017-18, durante las sesiones de desarrollo profesional, el LAD ofreció a los maestros de ELL oportunidades para discutir sus propuestas a ambos, la integración de los estudiantes ELL en su bloque de cuatro horas con estudiantes que no son ELL, e identificar las propuestas adicionales para integrar a los estudiantes ELL fuera de su bloque de cuatro horas (**Apéndice V – 94, Diapositiva de Actividad para Integrar a los Estudiantes ELL**). Los maestros generaron una colección de ideas sugeridas sobre cómo integrar estudiantes ELL fuera del bloque de cuatro horas y después ponerlo a disposición como un recurso en la colaboración ELD Wiki space (**Apéndice V – 95, Espacio Wiki para Integrar Ideas ELL**).

Además, el LAD presentó a los maestros una encuesta para solicitar más ideas sobre cómo integrar a los estudiantes ELL con estudiantes que no son ELL fuera del bloque de cuatro horas. Las respuestas de la encuesta de los maestros fueron compartidas por correo electrónico con los maestros SEI de escuelas primarias a través de todo el Distrito (**Apéndice V – 96, Correo Electrónico de la Encuesta de Ideas ELL**).

2. Apoyo Administrativo

El LAD continuó proporcionando apoyo en las áreas de configuraciones del salón de clases y la designación de planteles para identificar el modelo de programa más efectivo para cada escuela primaria (**Apéndice V – 97, Planilla de Configuración y Apéndice V – 98, Planilla de Proyecciones Configuraciones**). Cada una de las escuelas primarias K-5 del Distrito tenía cuando menos una opción de configuración terminada para el ciclo escolar 2018-19.

Basado en el número de estudiantes ELL en un espacio de nivel de tres grados, varios planteles tuvieron la oportunidad de integrar a estudiantes ELL por

medio de los Planes Individuales de Aprendices del Idioma (ILLP) o clases mixtas SEI. En los planteles escolares con cambios en configuraciones de programa, el LAD colaboró con los administradores de las escuelas para apalancar los beneficios de estas designaciones (ILLP, SEI mixed).

Sin embargo, ADE deberá aprobar cada salón de clases mixtas de SEI y algunas designaciones ILLP. En el ciclo escolar 2017-18, el LAD presentó excepciones de agrupación a ADE para la aprobación de estos ILLP y designaciones de clases mixtas SEI (**Apéndice V – 99, Planilla de Excepción de Agrupación ADE**).

3. Entrenamiento

El LAD presentó un entrenamiento de desarrollo profesional para archivadores y administradores de oficina en el ciclo escolar 2017-18 (**Apéndice V – 100, Presentación de los Requisitos de Documentación ADE, Ciclo Escolar 2017-18**). El desarrollo profesional se enfocó en la identificación de estudiantes potenciales con un idioma primario o en casa que no sea el inglés (PHLOTES) y su colocación en el salón de clases apropiada. El LAD también se reunió con los directores nuevos para explicarles el proceso y asegurar que los estudiantes ELL fueran colocados correctamente.

I. Entornos Sustentadores e Inclusivos

Durante todo el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó incorporando componentes de Entornos de Aprendizaje Seguros e Inclusivos, los cuales enfatizan el espacio y tono del aprendizaje, junto con la propuesta educativa de prácticas pedagógicamente enfocadas culturalmente sensibles. La educación culturalmente sensible es un concepto global que incluye, pero no está limitado al currículo, pedagogía, y elementos que no son de instrucción tales como ambiente escolar.

Para apoyar esta propuesta, el Distrito desarrolló un Plan de Desarrollo Profesional amplio, culturalmente sensible de varios años (CRPD) para entrenar administradores y personal certificado y clasificado (**Apéndice V – 49, Plan de Desarrollo Profesional Culturalmente Sensible**). Este plan enfocado en afectar positivamente las prácticas culturalmente sensibles a través de todo el Distrito para crear entornos sustentadores e inclusivos en las escuelas (también vea la Sección V.E).

1. Comité de Implementación CRP

Para apoyar el CRPD, el Distrito inició un Comité de Implementación CRP interno. Este comité supervisa y trata los asuntos relevantes a SAIL y CRP y consiste del liderazgo central, quienes tienen interés en la implementación exitosa de CRPD (**Apéndice V – 101, Miembros y Horarios del Comité de Supervisión**). Este comité proporciona aportaciones críticas necesarias para que el CRP y SAIL lleguen a ser penetrantes en todos los aspectos de la instrucción e interacciones escolares con los estudiantes y las familias. Se llevaron a cabo reuniones mensuales durante el otoño del 2017 y se reanudarán en el otoño del 2018.

2. Repaso de las Normas de los Planteles

Como parte de CRPD, el cual incluye componentes de SAIL, los administradores de planteles recibieron un entrenamiento de tres días por la Dra. Francesca López y el Dr. Kevin Henry, quienes hicieron su presentación sobre las prácticas culturalmente sensibles y restaurativas (también *vea* la Sección V.E.2.a). Durante el entrenamiento, los administradores evaluaron sus planteles y prácticas utilizando la Diversity Response Principal Tool (**Apéndice V – 50, Herramienta Principal de Diversidad Sensible**). Después de un repaso de las prácticas de sus planteles y datos de los estudiantes, los administradores desarrollaron un plan de acción para sus planteles. Estos planes de acción guiarán los cambios en SAIL y las prácticas y protocolos culturalmente sensibles hechos durante el verano.

La Pedagogía Culturalmente Relevante y el Departamento de Instrucción también condujeron entrenamientos específicos del plantel, asuntos específicos para los planteles que tratan con asuntos particulares centrados en la cultura y el ambiente. Por ejemplo, en la primavera del 2018, Tucson High School procuró dirigirse a los asuntos entre los estudiantes Afroamericanos y los supervisores de las escuelas. El departamento CRPI colaboró con las escuelas para proporcionar una serie de entrenamientos específicos para los monitores y otro personal referentes a los asuntos de prejuicio, cultura, y ambiente.

J. Reportes de USP

V(G)(1)(a)	Un reporte, desglosado por raza, etnicidad, y estatus ELL, de todos los estudiantes inscritos en ALE, por 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) están incluidos en el **Apéndice V – 12, V.G.1.a ALE al Día 40 Inscripción ALE** para el ciclo escolar 2017-18.

V(G)(1)(b) La información expuesta en los Apéndices E, F, y G, para el ciclo escolar del Reporte Anual presentado en una manera que permita a las partes y al público comparar los datos para el ciclo escolar del Reporte Anual con los datos de la línea de referencia en los Apéndices y datos para cada año subsecuente de actividad bajo el Mandato;

Vea los Apéndices V – 102, V.G.1.b (1) Apéndice E - AAC Ciclo Escolar 1718, V – 1, V.G.1.b (2) Apéndice F - GATE Ciclo Escolar 2017-18, y V – 103, V.G.1.b (3) Apéndice G – UHS Ciclo Escolar 1718.

V(G)(1)(c) Copias de todas las evaluaciones, análisis, y planes desarrollados conforme a los requisitos de esta sección;

Vea el Apéndice V – 3, V.G.1.c ALE Resumen Suplementario de las Metas para ver las recomendaciones para las evaluaciones desarrolladas para el ciclo escolar 2017-18.

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

Vea el Apéndice V – 104, V.G.1.d Enmiendas a Políticas y Procedimientos, Ciclo Escolar 2017-18 para ver las enmiendas concernientes a las Experiencias de Aprendizaje Avanzado para el ciclo escolar 2017-18.

V(G)(1)(e) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de las responsabilidades para todas las personas contratadas o asignadas para llenar los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título del puesto, título del puesto previo (si es apropiado), otras cosas consideradas para esta posición, y credenciales;

Vea el Apéndice V – 105, V.G.1.e Explicación de Responsabilidades, el cual contiene las descripciones del trabajo y un reporte de todas las personas contratadas y asignadas para satisfacer los requisitos de esta sección por nombre, título del puesto, título del puesto previo, otras cosas a ser consideradas, y credenciales para el ciclo escolar 2017-18.

- V(G)(1)(f) Copias de todos los materiales de reclutamiento y mercadeo desarrollados conforme a los requisitos de esta sección en los Principales Idiomas del Distrito, con una lista o tabla de todas las ubicaciones en el Distrito en las cuales están disponibles tales materiales;
- Vea el Apéndice V – 106, V.G.1.f Reclutamiento y Mercadeo*** para ver los documentos de reclutamiento y mercadeo y una lista de las ubicaciones donde están disponibles.
- V(G)(1)(g) Copias de los criterios de admisiones y pruebas, políticas, y formas de solicitud nuevas o enmendadas para University High School junto con un reporte de todos los estudiantes que solicitaron para University High School para el ciclo escolar cubierto por el Reporte Anual mostrando si fueron admitidos o no y si se inscribieron, desglosados por raza, etnicidad, y estatus ELL;
- Vea Apéndice V – 15, V.G.1.g Admisiones a UHS, Ciclo Escolar 2018-19 Primer Año Secundaria.***
- V(G)(1)(h) Las descripciones de los cambios hechos a los programas ALE conforme a los requisitos de esta sección, por tipo de ALE y plantel escolar, si es hecho a nivel del plantel, incluyendo, pero no limitado a las copias de instrumentos y descripciones de cualquier prueba nueva y/o identificación de donde y como esos instrumentos son utilizados y copias de cualesquiera políticas nuevas o enmendadas y materiales de entrenamiento sobre identificación, pruebas, colocación, y retención de ALE;
- Los procesos de admisión permanecieron sin cambios para el ciclo escolar 2017-18. Sin embargo, por favor vea el Reporte de USP V.G.1.d para repasar las revisiones a la Política *IBHH – Educación para Superdotados y Talentosos–Alcance y Secuencia de GATE*. El actual Alcance y Secuencia de GATE requirió revisiones para clarificar los procedimientos de las pruebas y servicios para los estudiantes de escuela secundaria y agregar ejemplos de currículo y porcentaje de elegibilidad para el reporte del ciclo 5.
- V(G)(1)(i) Copias de cualesquiera procesos para quejas nuevos o enmendados para estudiantes y/o padres relacionados al acceso a ALE junto con un reporte desglosado por raza, etnicidad, estatus ELL, nivel de grado, escuela, y programa de todos los

estudiantes y/o padres quienes presentaron quejas y el resultado del proceso de quejas;

Vea el Apéndice V – 107, V.G.1.i GATE Registro de Quejas de los Padres para enterarse del proceso de quejas relacionado al acceso de ALE para el ciclo escolar 2017-18.

V(G)(1)(j)

Listas o tablas del personal certificado quienes obtuvieron certificaciones adicionales conforme a los requisitos de esta sección;

Vea el Apéndice V – 11, V.G.1.j Personal Certificado con Credenciales ALE para enterarse de los administradores y personal con certificaciones en las áreas de Aprendizaje Avanzado.

V(G)(1)(k)

Copias de comunicaciones relevantes con respecto a la extensión de OELAS y los resultados de tales comunicaciones;

Vea el Apéndice V – 108, V.G.1.k Extensión de OELAS y HB 2435 Cronología para ver el resultado de la extensión de OELAS presentado al estado.

V(G)(1)(l)

Un reporte que enumera cada programa de lenguaje dual en el Distrito, incluyendo la escuela, grado(s), y lenguaje en los que el programa es ofrecido y estableciendo los esfuerzos hechos para alentar al personal nuevo y certificado con certificaciones para enseñar en tales programas y los resultados de tales esfuerzos;

Vea el Apéndice V – 109, V.G.1.l Servicios de Lenguaje Dual por Escuela y Grado, el cual contiene una lista de cada programa de lenguaje dual para el ciclo escolar 2017-18.

V(G)(1)(m)

Copias de volantes, materiales, y otra información de publicación y distribuida en cualquier reunión de alcance o eventos llevados a cabo conforme a los requisitos de esta sección;

Vea los Apéndices V – 110, V.G.1.m (1) Materiales de Publicidad AASSD, V – 84, Materiales de Eventos Trimestrales de MASSD, Ciclo Escolar 2017-18, y V – 35, Material Publicitario de DL para examinar el material publicitario impreso distribuido en las reuniones de alcance durante el ciclo escolar 2017-18.

V(G)(1)(n)

Un reporte sobre todas las enmiendas y revisiones hechas al sistema de tableros de datos y copias de todas las políticas y

procedimientos implementados para asegurar que se está tomando acción cuando un estudiante ha sido señalado automáticamente por el sistema para recibir atención;

*Vea el **Apéndice V – 111, V.G.1.n Reporte de Enmiendas o Revisiones** para el sistema de tableros de datos para el ciclo escolar 2017-18.*

V(G)(1)(o) Un reporte desglosado sobre todos los estudiantes retenidos en el grado a la conclusión del ciclo escolar más reciente;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(o) está incluidos en el **Apéndice V – 112, V.G.1.o Retención de Cuatro Años.**

V(G)(1)(p) La descripción del programa de tutoría para el colegio, incluyendo los planteles escolares donde los mentores de colegio han participado y el tipo de apoyo que están proveyendo;

*Vea los **Apéndices V – 60, V.G.1.p (1) Tutoría para Colegio (AASSD)** y **V – 77, V.G.1.p (2) Tutoría de Colegio (MASSD)** para informarse sobre los programas de tutoría para el colegio en el ciclo escolar 2017-18.*

V(G)(1)(q) Una descripción del proceso para proporcionar intervención académica a los estudiantes Afroamericanos y Latinos con dificultades;

*Vea el **Apéndice V – 113, V.G.1.q Intervenciones Académicas** para examinar la información para intervenciones académicas en el ciclo escolar 2017-18.*

V(G)(1)(r) Una descripción de los equipos de intervención académica que han sido establecidos, que papeles hacen en el mejoramiento del éxito académico del estudiante, y en cuales escuelas se encuentran;

*Vea los **Apéndices V – 114, V.G.1.r (1) Equipos de Intervención Académica** y **V – 115, V.G.1.r (2) MTSS Facilitadores** para el mejoramiento del éxito académico del estudiante, incluyendo las ubicaciones de las escuelas para el ciclo escolar 2017-18.*

V(G)(1)(s) Copias o descripciones de los materiales para los eventos trimestrales para las familias descritos en esta sección, incluyendo donde se llevaron a cabo los eventos y el número de personas que asistieron a cada evento;

Para ver las descripciones de los eventos trimestrales y materiales para el ciclo escolar 2017-18, vea los **Apéndices V – 69, Gráfica Trimestral 201718 y V – 116, V.G.1.s (2) Eventos Trimestrales de MASSD.**

V(G)(1)(t)

Para todo el entrenamiento y desarrollo profesional requerido en esta sección, información por tipo de entrenamiento, ubicación donde se llevaron a cabo, número del personal que asistió por posición, presentadores, resumen o presentación de entrenamiento y cualesquiera documentos distribuidos;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(t) están incluidos en el **Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD.** Este reporte contiene una tabla de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional ofrecidas en el ciclo escolar 2017-18.

V(G)(1)(u)

Un reporte estableciendo el número y 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, inclusión, etc.), estatus ELL, y raza/etnicidad;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(u) están incluidos en el **Apéndice V – 38, V.G.1.u Estudiantes que Reciben Servicios de Educación Excepcional, 201718.** Este reporte contiene una tabla de la representación no duplicada (categoría primaria solamente) del ciclo escolar 2017-18 por escuela, raza/etnicidad, estatus ELL, y categoría de Educación Excepcional, a partir del día 40 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 y para reducir los niveles absolutos de disciplina impuestos. Esos esfuerzos probaron ser fructuosos en el ciclo escolar 2017-18, ya que el Distrito redujo la tasa de disciplina para todos los grupos y casi a la mitad para los estudiantes Afroamericanos e Hispanos; redujo las disparidades de la tasa de disciplina entre los estudiantes Afroamericanos y blancos; redujo la tasa de suspensiones fuera de la escuela para todos los estudiantes; y disminuyó la disparidad en la tasa de suspensiones fuera de la escuela entre los estudiantes Afroamericanos y los estudiantes blancos.

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó trabajando por medio de un coordinador de disciplina designado para reforzar la implementación de las funciones de comportamiento y disciplinarias a nivel del distrito, mientras mantenía la estructura previa de implementación al nivel de las escuelas con tres grupos de equipos: Equipos de Sistema de Apoyos de Niveles Múltiples (MTSS), equipos de disciplina en las escuelas, y equipos de Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo (PBIS). Durante el ciclo escolar, el Distrito se dirigió hacia una más clara separación entre las intervenciones académicas encabezadas por los equipos MTSS y de intervenciones académicas encabezadas por los equipos de disciplina en las escuelas y PBIS.

Figura 6.1: Equipos de las Escuelas

		
EQUIPO MTSS	EQUIPO DE DISCIPLINA EN LAS ESCUELAS	EQUIPO PBIS
Enfoque: datos de estudiantes y académicos	Enfoque: datos de comportamiento y de la escuela en general	Enfoque: cultura y ambiente escolar
Conductores: Directores; facilitadores o conductores MTSS	Conductores: Directores; RPPF o RPPSC	Conductores: Varían por escuela

Algunas de las escuelas grandes implementaron a los tres equipos, mientras que algunas escuelas más pequeñas combinaron las funciones de equipo en uno o dos equipos. Para poner en claro los papeles y responsabilidades, el Distrito requerirá que la mayoría de las escuelas tengan equipos MTSS separados y equipos de disciplina en las escuelas en el ciclo escolar 2018-19.

A. Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo, Prácticas Restaurativas, Cultura y Ambiente

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó implementando PBIS y Prácticas Restaurativas para dirigirse a los asuntos de comportamiento y disciplinarios y mejorar la cultura y el ambiente de cada escuela.⁴⁴ A nivel del distrito, el coordinador de las prácticas restaurativas y positivas (RPPC) trabajó con las escuelas para implementar PBIS y Prácticas Restaurativas. A nivel de las escuelas los facilitadores de prácticas restaurativas y positivas (RPPF) y/o los coordinadores de las escuelas de prácticas restaurativas y positivas (RPPSC) trabajaron con RPPC y el personal a nivel de las escuelas para implementar las Prácticas Restaurativas y PBIS, con el apoyo de los facilitadores y conductores MTSS.

1. Entrenamiento e Implementación PBIS

El Distrito continuó trabajando con los entrenadores externos de PBIS de la Educación KOI en el ciclo escolar 2017-18 para desarrollar la capacidad de entrenamiento interno. En el ciclo escolar 2016-17, algunos facilitadores MTSS recibieron entrenamiento de KOI para transformarse en entrenadores en PBIS de Nivel 1 PBIS. En el verano del 2017, estos facilitadores MTSS asistieron a la Academia de KOI PBIS Niveles 2 y 3 para aprender como proporcionar entrenamiento PBIS en todos los tres niveles (**Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD⁴⁵**). Después, ellos proporcionaron entrenamiento PBIS Nivel 1 a todos los facilitadores nuevos MTSS y RPPF. KOI también proporcionó entrenamiento PBIS para todos los choferes de autobús y monitores de autobús en julio de 2017.

Durante el ciclo escolar 2017-18, los administradores de escuelas y los facilitadores y conductores MTSS continuaron trabajando con el personal relevante de las escuelas para implementar PBIS. Durante las sesiones de desarrollo profesional mensuales, los facilitadores MTSS discutieron las tendencias de implementación y disciplina de PBIS. También, ellos formaron comunidades de aprendizaje profesional de grado y rango (PLC) para dirigirse y proporcionar

⁴⁴ USP § VI(B)(1) identifica dos propuestas amplias en toda la escuela para el comportamiento y la disciplina de los estudiantes: Prácticas Restaurativas y PBIS. USP § VI(E) describe el desarrollo profesional necesario para apoyar estas propuestas y asegurar que los administradores, maestros, y otros miembros del personal relevantes entiendan sus papeles y responsabilidades relacionadas al comportamiento y disciplina de los estudiantes.

⁴⁵ KOI PBIS Tier 2 and 3 Training – Course #13555, Section 28996.

clarificación con respecto a PBIS, Prácticas Restaurativas, e intervenciones y componentes académicos y de comportamiento incrustados en MTSS.

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó proveyendo entrenamiento de objetivo y apoyo a las escuelas primarias Miller Elementary, Booth-Fickett y Roskrige K-8, la escuela intermedia Valencia, y las escuelas secundarias Palo Verde y Santa Rita. Los equipos PBIS de estas escuelas asistieron a la Academia PBIS Niveles 2 y 3 que incluyó cuatro días de entrenamiento, 60 horas de preparación en las escuelas, de tres a cuatro sesiones de entrenamiento para el personal docente, y análisis anteriores y posteriores a la implementación de PBIS.

El Distrito programó discusiones progresivas sobre la cultura y el ambiente de las escuelas, informó en los niveles de escuelas sobre los datos recopilados de los facilitadores y conductores y directores de MTSS. Los directores entrenaron a todo el personal sobre PBIS y la matriz PBIS desarrollada por los planteles individuales para dirigirse a las necesidades específicas, incluyendo cualesquiera preocupaciones identificadas por medio de los reportes de disciplina mensuales (**Apéndice VI – 1, Muestra de la Matriz de PBIS**). El equipo PBIS repasó la matriz de expectativas de comportamiento y el diagrama de flujo de comportamiento en cada escuela e hizo las revisiones necesarias (**Apéndice VI – 2, Muestra del Diagrama de Comportamiento**). Los equipos de PBIS también trabajaron para asegurar la fidelidad en la implementación de PBIS.

2. Entrenamiento e Implementación de las Prácticas Restaurativas

El Distrito solicitó los servicios del Dr. Kevin Henry, Jr., un profesor asistente de los estudios y prácticas de la política educativa en la Universidad de Arizona, para proporcionar entrenamiento de Prácticas Restaurativas a los administradores, personal certificado, y personal de apoyo clasificado (también *vea* la Sección V). Las sesiones del Dr. Henry destacaron las teorías generales acerca de las interconexiones entre las prácticas restaurativas, la justicia restaurativa, y la pedagogía culturalmente sensible con las estrategias y mejores prácticas cotidianas. El taller de 90 minutos, llevado a cabo en enero de 2018, Propuestas Culturalmente Sensibles para el Comportamiento y la Disciplina de los Estudiantes, proveyó una introducción a los conceptos fundamentales tales como disciplina vs. castigo, prejuicio implícito, ambiente escolar, y el uso de círculos y conferencias y otras Prácticas Restaurativas para crear un entorno escolar sustentador y restaurativo

(Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD⁴⁶). Muchos directores utilizaron estos conceptos y materiales del taller para entrenar a su personal en la creación de entornos escolares restaurativos e inclusivos.

El Dr. Henry proporcionó un entrenamiento extendido y mejorado a principios del verano del 2018 para los RPPF, el personal de Instrucción y Pedagogía Culturalmente Relevante, facilitadores de MTSS, y algunos proveedores de servicio de currículo y asesores escolares. El entrenamiento incluyó dos días de discusión interactiva y un tercer día de práctica, aprendizaje, y evaluación de estrategias restaurativas discutidas durante los primeros dos días. *Id.*⁴⁷ El Dr. Henry también presentó una versión complementaria de un día del entrenamiento para administradores mejorado a principios del verano. *Id.*⁴⁸

Todas las escuelas continuaron utilizando las Prácticas Restaurativas al dirigirse al comportamiento y disciplina proactivamente y continuaron la implementación de círculos y conferencias restaurativas como acciones requeridas para todas las infracciones disciplinarias bajo la Política del Distrito JK.

El Distrito extendió una práctica restaurativa nueva, Centros de Intervención Positiva (PIC), en ocho escuelas piloto en la primavera del 2018 (cada una con un maestro certificado de Intervención en la Escuela (ISI) y RPPF).⁴⁹ El Distrito designó a los Centros de Intervención Positiva para dar a un estudiante algún tiempo (no más de 30 minutos o lo restante de un período de clases) y un entorno positivo y sustentador para reducir la intensificación si se sienten disgustados, agobiados, o necesitan tiempo de descanso. Los RPPF, maestros ISI, y facilitadores MTSS y conductores recibieron entrenamiento para implementar y apoyar la práctica restaurativa del PIC. *Id.*⁵⁰

Utilizando la práctica del PIC, el maestro ISI pide al estudiante que llene una forma de reflexión para ayudar a identificar la causa fundamental de la susceptibilidad, reducir la intensificación de la situación, y asistir en la restauración del estudiante al salón de clases o entorno de salón de clases. El maestro ISI documenta las visitas de los estudiantes, y los equipos de las escuelas repasan esta información durante sus reuniones de disciplina semanales. El comité busca las

⁴⁶ Propuestas para la Disciplina Culturalmente Sensible – Curso #13604, Sección 29091.

⁴⁷ Justicia Restaurativa en la Educación – Curso #14118, Sección 30231.

⁴⁸ Justicia Restaurativa en la Educación – Curso #s 14120-21, Secciones 30240-41.

⁴⁹ Booth-Fickett y Dietz K-8; escuelas intermedias Doolen, Pistor, Secrist, y Valencia; y escuelas secundarias Catalina y Santa Rita.

⁵⁰ USP Centros de Facilitación de Intervención Positiva: ciclo escolar 2017-18 – Curso #13980, Sección 29956.

tendencias, incluyendo cuales estudiantes están siendo enviados al PIC múltiples ocasiones y cuales maestros están enviando frecuentemente a estudiantes al PIC. Las escuelas señalan a los estudiantes quienes tienen asignaciones frecuentes de PIC para colocación en la lista de repaso de MTSS para determinar si el maestro que asigna debería ser considerado para recibir apoyo en áreas como manejo del salón de clases, o si el personal debería crear o modificar un Plan de Intervención en Comportamiento más formal para los estudiantes.

3. MTSS, Cultura y Ambiente, e Infraestructura

Aunque PBIS y las Prácticas Restaurativas son las propuestas principales de las escuelas del Distrito para el manejo de los salones de clases y el comportamiento de los estudiantes, MTSS es la cobertura global bajo la cual todas las intervenciones y estrategias académicas e intervenciones de comportamiento operan. El desarrollo profesional de MTSS, por lo tanto, cubrió una gran variedad de temas.

La Conferencia anual de Administradores de Regreso a la Escuela, llevada a cabo en julio del 2017, proporcionó una oportunidad para los administradores para repasar y discutir la lista de verificación del principio del año, la cual incluye los papeles y responsabilidades para los administradores y maestros, y para repasar el código de conducta para los estudiantes (*Juilines foro Stunts Light and Responsibilities*, o GSRR) antes del principio del ciclo escolar.

El instrumento de evaluación principal específicamente trata del entendimiento de un administrador del comportamiento y disciplina de los estudiantes, la implementación de PBIS, Prácticas Restaurativas, y MTSS, así como el desarrollo de una cultura y ambiente escolar sustentador y positivo. Los directores académicos trabajaron con los directores escolares durante unas conferencias de pre-observación sobre las expectativas y alineamiento con el marco de evaluación Danielson. Para facilitar el proceso de evaluación a los maestros, los directores utilizaron un diagrama de flujo para la evaluación de los maestros para asegurarse que los papeles y responsabilidades estaban claros y asegurar la transparencia y responsabilidad (**Apéndice VI – 3, 17-18 Producción de Evaluación de Maestros**).

Durante las reuniones mensuales en todo el año, los facilitadores y conductores del RPPC, RPPF, y MTSS presentaron y recibieron entrenamiento en todos los aspectos de la implementación y supervisión del comportamiento y

disciplina. Estas reuniones cubrieron una gran variedad de asuntos relacionados al comportamiento y disciplina.⁵¹

De acuerdo con las expectativas del Distrito, se llevaron a cabo reuniones de MTSS cuando menos dos veces al mes y en forma continuada a través del ciclo escolar para proporcionar estrategias de apoyo e intervención para los maestros. Algunas escuelas se reunieron semanalmente, además de sus reuniones de MTSS, para tratar las necesidades de los estudiantes.

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito identificó la necesidad de apoyo adicional en el manejo de los salones de clases. Para tratar esta necesidad, Jason Harlacher, un consultor de Marzano Research, presentó el taller, Diseñando el Manejo Efectivo del Salón de Clases, en abril y junio de 2018. Más de 100 administradores, maestros, proveedores de servicio de currículo, maestros expertos, y mentores de maestros asistieron a cada sesión (**Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD**⁵²). Basado en el éxito de las sesiones, el Distrito creará materiales y entrenamiento sobre el manejo de los salones de clases para el ciclo escolar 2018-19.

B. Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes y Código de Conducta para los Estudiantes Revisado

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó la implementación del código de conducta para los estudiantes, *Guidelines for Students Rights and Responsibilities*. GSRR incluye información sobre las consecuencias, intervenciones, PBIS, y Prácticas Restaurativas. Todas las escuelas se esfuerzan para implementar las Pautas GSRR en una manera justa y equitativa, y todas las acciones disciplinarias se alinean con los estándares de GSRR y concuerdan con las Prácticas Restaurativas y PBIS. El Distrito y las escuelas se aseguraron que todos los interesados tuvieran acceso a las Pautas GSRR. El Distrito también recopiló aportaciones de los interesados para desarrollar unas Pautas GSRR actualizadas para el ciclo escolar 2018-19.

⁵¹ Los asuntos incluyeron pero no fueron limitados a: entrenamiento en Prácticas Restaurativas y PBIS, implementación y supervisión; el papel de los facilitadores MTSS y RPPF en comportamiento, disciplina, y cultura; metas de comportamiento y disciplina para el año; reunión del equipo MTSS y el equipo de disciplina, protocolo; ISI, Programa de Educación Alternativa del Distrito, y alternativas positivas a las suspensiones; reportar y supervisar las intervenciones académicas y de comportamiento; creación de reportes de disciplina mensuales y supervisión para las disparidades de disciplina; creación de los pasos de acción correctiva; GSRR/Código de Conducta; disciplina de exclusión; equipos de intervención de comportamiento; audiencias de largo plazo; participación familiar debido proceso y apelaciones; y tomar decisiones basada en datos.

⁵² Diseñar Manejo de Salones de Clase Efectivo – Curso #13967, Secciones 29951 y 29919.

1. Diseminación e Implementación de las Pautas GSRR

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó su práctica anterior de proveer una copia impresa de las Pautas GSRR y documentos relacionados a todos los padres de estudiantes inscritos. El Distrito también puso a disposición las Pautas GSRR en todos los idiomas principales en los planteles escolares, las oficinas centrales, los Centros de Recursos Familiares y en la página web del Distrito. Las escuelas presentaron sesiones informativas de las Pautas GSRR para estudiantes por medio de asambleas o en las clases, y para los padres en eventos informativos dos veces por año (**Apéndice VI – 4, Sesiones Informativas de GSRR, Ciclo Escolar 2017-18**). Para supervisar el acatamiento, las escuelas sometieron una forma al RPPC una vez por semestre (**Apéndice VI – 5, Forma de Supervisión de GSRR**).

En julio del 2017, el Distrito entrenó a todos los administradores sobre las Pautas GSRR y los asuntos disciplinarios relacionados, incluyendo las mejores prácticas para reportar los incidentes en el sistema de información de estudiantes, Synergy (**Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD⁵³**). El programa de Inducción de Maestros Nuevos, también en julio, incluyó entrenamiento sobre el manejo de las Pautas GSRR, con sesiones adicionales ofrecidas en noviembre y diciembre. *Id.*⁵⁴ El Distrito repitió estos cursos en la primavera del 2018 y creó un curso en línea para que todo el personal lo tome a partir de julio del 2017. *Id.*⁵⁵

Durante todo el ciclo escolar, el RPPC y el enlace de acatamiento repasaron las acciones disciplinarias para el acatamiento con las Pautas GSRR y otras políticas del distrito. El enlace sometió reportes dos veces por semana al liderazgo del Distrito con respecto a las tendencias y acciones que parecían no estar alineadas con las Pautas GSRR. El enlace también se comunicó directamente con el liderazgo del Distrito y los directores para calibrar las acciones con infracciones en vista de las tendencias en todo el distrito para asegurar que las Pautas GSRR fueran aplicadas de manera consistente.

Además, RPPC repasó la disciplina mensualmente y trimestralmente con el Departamento de Justicia para repasar los datos. El RPPC también condujo repasos

⁵³ Conferencia de Administradores de 2 Días de TUSD 2017 – Curso #13550, Sección 28988.

⁵⁴ USP, GSRR, Acatamiento con la Ley y Límites Profesionales – Curso #13557, Sección 28999 y USP: Programa de Mentores para Maestros- Manejo de los Salones de Clases Partes 1 y 2 – Cursos #13842-43 Secciones 29544 – 29546.

⁵⁵ USP: Disciplina Formal para los Administradores sobre la Equidad Estudiantil (GSRR) – Curso #11876, Sección 11876.

trimestrales con el liderazgo para asegurar la aplicación consistente e identificación de las tendencias basado en las categorías o infracciones específicas de GSRR.

2. Desarrollo de las Pautas GSRR Revisadas (Código de Conducta para los Estudiantes)

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito bosquejó y aprobó un nuevo código de conducta para los estudiantes para el ciclo escolar 2018-19. El proceso de desarrollo incluyó solicitar aportaciones de interesados múltiples, incluyendo un grupo de trabajo compuesto por el personal, miembros de la comunidad, y otros participantes. Después, el Distrito abrió el bosquejo del código de conducta para comentarios del público y recibió y repasó cientos que fueron sometidos, algunos de los cuales el Distrito incorporó al nuevo código de conducta. En junio del 2018, la Mesa Directiva llevó a cabo una reunión pública para facilitar un diálogo con la comunidad y aprobó el código de conducta revisado en junio del 2018 (**Apéndice VI – 6, Código de Conducta para los estudiantes, Ciclo Escolar 2018-19**). Como las Pautas GSRR anteriores, el nuevo Código de Conducta para los Estudiantes está incorporado por referencia a la Política JK del Distrito.

C. Alternativas Positivas a la Suspensión

El Distrito implementa alternativas positivas a la suspensión para mantener a los estudiantes en la escuela cuando de otra manera podrían ser suspendidos. Las Alternativas Positivas a la suspensión aseguran que los estudiantes permanezcan en la escuela cuando sea posible y reducen la posibilidad que los estudiantes se separen de la escuela fuera de un entorno de salón de clases.⁵⁶

Los administradores utilizaron diferentes alternativas dependiendo en la naturaleza de las infracciones y el protocolo de GSRR. El Plan de la Prevención de la Deserción Graduación (DPG) incluye cuatro tipos de alternativas positivas a la suspensión para ser consideradas por los administradores: Las Intervenciones de las Pautas GSRR (incluyendo las conferencias restaurativas); contratos de desistimiento; Intervención en la Escuela; y el programa de Alternativa a las

⁵⁶ El USP trata el comportamiento y disciplina de los estudiante directamente en la Sección VI, Disciplina, e indirectamente en la Sección V, Calidad de Educación, dentro de los contextos académicos e intervenciones de comportamiento, entornos de aprendizaje sustentadores e inclusivos, y la prevención de la deserción. Un objetivo clave de la Sección VI es la reducción de las disparidades de disciplina en las suspensiones fura de la escuela por raza y etnicidad, pero el USP trata las alternativas positivas a la suspensión en la Sección V por medio del Plan de Prevención de la Deserción y Retención (con el título nuevo Dropout Prevention and Graduation Plan). De esta manera, el Distrito está reportando sobre las alternativas positivas a la suspensión en esta sección del reporte anual.

Habilidades Cotidianas ahora conocido como el Programa de Educación Alternativa del Distrito (DAEP).

1. Intervenciones de las Pautas GSRR (Incluyendo las Conferencias o Círculos Restaurativos)

Las intervenciones enumeradas en las Pautas GSRR incluyen, pero no están limitadas a conferencias restaurativas, círculos restaurativos, u otras estrategias, aunque no todas las intervenciones están disponibles en cada escuela. Entre las intervenciones más frecuentemente utilizadas en el ciclo escolar 2017-18 fueron las conferencias y/o círculos restaurativos. Los administradores de escuela, decanos, facilitadores de las prácticas restaurativas y positivas trabajadores sociales (en escuelas limitadas), y asesores documentaron los círculos y conferencias restaurativas en Synergy.

Reconociendo la necesidad por entrenamiento adicional en el uso de las Prácticas Restaurativas—específicamente los círculos y conferencias—el Distrito entrenó a un personal relevante en la implementación de estas intervenciones durante todo el ciclo escolar 2017-18 y en el verano del 2018 (vea la Sección VI.A). En el ciclo escolar 2017-18, las escuelas documentaron 43,411 conferencias de comportamiento, incluyendo círculos y conferencias restaurativas—un aumento de 143 por ciento del ciclo escolar 2016-17.

Para asegurar la consistencia en la aplicación de las intervenciones, y la adherencia a las Pautas GSRR, El RPPC del Distrito y el enlace de acatamiento supervisaron los incidentes de disciplina semanalmente, mensualmente, y trimestralmente para identificar las instancias en las cuales las escuelas no utilizaron o propiamente documentaron las intervenciones de las Pautas GSRR. El RPPC se reunió frecuentemente con los directores académico para comunicar a los directores los errores identificados, las soluciones propuestas, y las mejores prácticas. El RPPC también proveyó entrenamiento en el proceso de repaso de disciplina, introducción de datos de disciplina, acatamiento a GSRR, y otros temas relacionados durante las reuniones del facilitador MTSS/y entrenamiento RPPF y en las reuniones de la Academia de Liderazgo de Instrucción durante el ciclo escolar 2017-18.

2. Contratos de Desistimiento

Las escuelas o los oficiales de audiencia a largo plazo pueden ofrecer contratos de desistimiento de comportamiento a los estudiantes que enfrentan una

suspensión fuera de la escuela. Este contrato de desistimiento acorta o posiblemente elimina el número de días que el estudiante pase fuera de la escuela. El administrador, padre, y estudiante deberán estar de acuerdo y firmar el contrato de desistimiento, con el entendido que, si el estudiante infracciona el contrato con una infracción de ser suspendido, la escuela volverá a implementar los días restantes de suspensión.

Los contratos de desistimiento no reducen las suspensiones, pero reducen el número de días que el estudiante pasará fuera de la escuela. En el ciclo escolar 2017-18, los administradores utilizaron los contratos de desistimiento en 621 ocasiones, y sólo ocurrieron diecinueve reinstalaciones. De esta manera, las escuelas y los oficiales de audiencia utilizaron esta herramienta para “evitar” miles de días que los estudiantes pasaran fuera de la escuela, restaurándolos a la comunidad escolar. Bajo el nuevo Código de Conducta para los Estudiantes para el ciclo escolar 2018-19, se requiere que los administradores ofrezcan un contrato de desistimiento en cualquier momento en que un estudiante cometa las más comunes infracciones: pelea, posesión o uso de drogas, o posesión o uso de alcohol.

3. Intervención en la Escuela

Basado en observaciones, las aportaciones de los directores y maestros de escuelas ISI, y las evaluaciones de años anteriores, el Distrito continuó la implementación y mejora del programa ISI durante el ciclo escolar 2017-18 en todas las escuelas intermedias, escuelas secundarias, y las escuelas grandes K-8. Los esfuerzos del Distrito incluyeron la utilización del Manual ISI, facilitando el compartimiento y replica de las mejores prácticas entre las escuelas ISI, incrementando la comunicación con los maestros del salón de clases y los maestros de ISI, y trabajando con los estudiantes para reflexionar sobre su comportamiento y para identificar las causas fundamentales y las soluciones positivas para reducir la reincidencia.

Los maestros de ISI asistieron a varias sesiones de desarrollo profesional obligatorias, incluyendo mediaciones de estudiantes, facilitación de grupo de apoyo (incluyendo Prácticas Restaurativas), y la disminución de la intensificación de la juventud en crisis (**Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD⁵⁷**).

⁵⁷ Facilitación de PIC – Curso #13980; Mediación de Estudiantes USP y Facilitación de Grupo de Apoyo – Curso #13831; De-Escalating Youth in Crises – Curso 13676.

En el verano del 2018, el Distrito completó su evaluación del programa del ciclo escolar 2017-18 (**Apéndice VI – 7, Ciclo Escolar 2017-18 Evaluación de ISI**). Como en años anteriores, el Distrito utilizará información recopilada de la evaluación, junto con cualesquier datos o información, para evaluar la efectividad del programa y hacer mejoras.

4. Programa de Educación Alternativa del Distrito

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó operando DAEP, un programa voluntario que permite a los estudiantes continuar su educación y dirigirse a los comportamientos fundamentales y razones que dieron como resultado una infracción disciplinaria. En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito revisó su política para contar los días de suspensión de la escuela del estudiante (el tiempo entre el incidente y el primer día DAEP, que ocurren comúnmente durante el proceso de audiencia a largo plazo) a ser contados hacia la asignación DAEP para reducir el número de días que un estudiante pase fuera de la escuela.

El Distrito continuó proveyendo a los estudiantes DAEP trabajo en el salón de clases y (en algunos casos, altamente clasificados) instructores certificados, servicios envueltos (incluyendo apoyo académico, social-emocional, y de comportamiento), y oportunidades auxiliares tales como actividades físicas o de arte. Los estudiantes también pasaron un proceso cuidadoso de reintegración cuando hacían la transición de DAEP de regreso a su escuela designada.

En el verano del 2018, el Distrito completó una evaluación de tres años del programa (**Apéndice VI – 8, Evaluación de DAEP – 3 Años**). El reporte encontró que de las 286 inscripciones en DAEP, 53 fueron de Afroamericanos y 147 fueron de Hispanos. La tasa de consumación fue de aproximadamente 94 por ciento de los Afroamericanos y 89 por ciento de los estudiantes Hispanos.

D. Supervisión de los Datos de Disciplina

El Distrito continuó proveyendo entrenamiento y comunicaciones a los líderes de las escuelas para asegurar la exactitud de la entrada de datos de disciplina, y el RPPC trabajó durante todo el año con el personal de las escuelas y departamentos relevantes (incluyendo los Servicios de Abolición de la Segregación y Tecnología) para mejorar el provecho de la entrada de datos. El Distrito mejoró la capacidad a nivel de escuela para la entrada de datos para reportar exacta y confiablemente en el ciclo escolar 2017-18. El Distrito también continuó supervisando activamente los datos de disciplina y ajustando sus estrategias basado

en repastos de los datos frecuentes, y evaluaciones. El Sistema del Distrito de supervisión y para reportar ocurre continuamente a través del año escolar en forma diaria, dos veces por semana, semanal, mensual y trimestralmente para repasar las acciones y datos, identificar los asuntos, desarrollar e implementar las medidas correctivas, compartir y replicar las mejores medidas, compartir y replicar las mejores prácticas, y explorar ideas para el mejoramiento en el nivel de las escuelas o el distrito.

Figura 6.2: Sistema de Disciplina, Supervisión de Datos y para Reportar del Distrito



1. Supervisión y Reportes Bi-semanal y Semanales

a. Supervisión Diaria y Reportes Bi-semanales (Enlace de Acatamiento)

El enlace de acatamiento del Distrito supervisó los datos de disciplina para asegurar el acatamiento con la política y procedimientos, incluyendo las Pautas GSRR, las políticas y reglamentos del debido proceso, y el Plan de Estatus Unitario. Este repaso diario incluyó la supervisión de las suspensiones y las alternativas positivas a la suspensión (incluyendo ISI y DAEP), supervisión de las audiencias de suspensión a largo plazo, y calibrar las consecuencias a través de las escuelas para asegurar la equidad y consistencia. Como la primera línea de repaso, el enlace identificó discrepancias entre los hechos y las consecuencias, duración de las suspensiones, o la mala clasificación de incidentes particulares. El enlace se comunicó con el director de la escuela y el director académico para investigar e identificar anomalías y desarrollar una resolución, si fuera necesario.

Además de someter comunicaciones de incidentes específicos, el enlace presentó reportes dos veces por semana (dos veces por semana) al liderazgo de escuelas primarias y secundarias y a los directores de servicios para los estudiantes. Los reportes incluyeron audiencias de suspensión a largo plazo, suspensiones a corto y largo plazo, y los detalles de las suspensiones, incluyendo nivel de grado, sexo, raza/etnicidad, infracción, fechas y duración de la suspensión (o alternativa a

la suspensión), y si la escuela utilizó o no un contrato de desistimiento. *Vea 2016-17 USP Annual Report, Apéndice VI – 34.* Los equipos de liderazgo de superintendentes asistentes y directores académicos repasaron los reportes, investigaron incidentes cuestionables y/o consecuencias, y tomaron las medidas correctivas necesarias.

b. Supervisión Semanal y Reportes (RPPC, Incidentes de Agresión)

El RPPC del Distrito supervisó los incidentes reportados en la categoría de “agresión”, la cual tiene el mayor número de incidentes de disciplina de exclusión, en base semanal. El RPPC envió por correo electrónico reportes semanales a los directores y a los directores de liderazgo de escuelas primarias y secundarias que incluyeron áreas de preocupación destacadas y notas (**Apéndice VI – 9, Muestra de Comunicación RPPC**). De esta manera, los directores mantuvieron un diálogo continuo con el RPPC y con sus directores para asegurar la documentación propia de los incidentes, el uso apropiado de las intervenciones y consecuencias, y el uso inapropiado de la disciplina de exclusión cuando esto ocurrió.

2. Supervisión y Reportes de los Datos Mensualmente

a. Supervisión y Reportes de las Escuelas

El Distrito proporcionó entrenamiento a los directores, directores asistentes, decanos y facilitadores MTSS sobre el proceso del repaso de los datos de disciplina, incluyendo el uso del Tablero de Datos de Disciplina. El RPPC facilitó las presentaciones de la Academia de Liderazgo de Instrucción a todos los administradores el 7 y el 28 de septiembre de 2017 (**Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD⁵⁸**). El RPPC también se comunicó frecuentemente con los equipos de disciplina de las escuelas, administradores, RPPF, facilitadores MTSS, y otro personal relevante con respecto a la entrada, supervisión, y reportes de los datos de disciplina.

Además, el Distrito desarrollo un patrón para que usen los administradores para supervisar y reportar los datos de disciplina (**Apéndice VI – 10, Muestra del Reporte Mensual de Disciplina**). El patrón incluye una guía de instrucción paso por paso para que el personal de las escuelas se asegure que los reportes de los datos sean consistentes a través del Distrito. Los reportes se vencían de las escuelas al RPPC para el día diez de cada mes.

⁵⁸ Curso #13604, Secciones 29089-90.

Los directores cargaron la forma del patrón terminada cada mes a la página web de MTSS. Los equipos de disciplina se comprometieron a reunirse regularmente y entrar los datos en el patrón para repasar. Los reportes mensuales sobre la disciplina cultivaron más conocimiento de las tendencias, ayudando a los equipos a entender mejor si o donde existieron las disparidades en sus procedimientos o en sus planteles. Después de repasar los reportes mensuales, los directores académicos dieron seguimiento con los directores para proporcionar apoyo y guía como fuera necesitada.

b. Supervisión y Reportes Centrales

Al principio del ciclo escolar, el Distrito congregó un Comité Central de Repaso a la Disciplina (CDRC) que se reunió mensualmente a través del año. Durante las reuniones, el equipo repasó los reportes de disciplina mensuales del director e identificó a escuelas específicas con problemas de disciplina documentados. El comité también supervisó las tendencias de datos utilizando el Tablero de Datos de Disciplina. Las aportaciones del comité permitieron a los directores académicos y directores de escuelas apoyar mejor a las escuelas para asegurar las consecuencias disciplinarias equitativas. (**Apéndice VI – 11, Presentación Mensual de CDRC – Noviembre 2017**).

3. Supervisión y Reportes de los Datos Trimestralmente

El CDRC repasó los datos de disciplina del plantel para cada trimestre a través del ciclo escolar (**Apéndice VI – 12, Presentación Trimestral de CDRC - Abril 2018**). El Distrito continuó trabajando con los directores académicos y los directores de escuelas para enfocar en la reducción de incidentes de disciplina por medio de la institucionalización de repasos trimestrales que lleven a las medidas correctivas y planes de acción.

4. Visitas de Cultura y Ambiente en las Escuelas

Durante las visitas trimestrales a las escuelas, el RPPC hizo recomendaciones para mejorar la cultura y ambiente después de observar los espacios del plantel y salones de clases, repasando la documentación y prácticas del MTSS y el equipo de disciplina, y evaluando la fortaleza de las prácticas en toda la escuela y basadas en el salón de clases (**Apéndice VI – 13, Muestra de la Forma de Visita al Sitio CC**).

5. Repaso de Fin de Año

a. Proceso

El Distrito continuamente refinó y mejoró el proceso de supervisión de datos para mejorar los resultados de la disciplina a través de la supervisión diaria y reportes semanales hechos por RPPC y los enlaces, la supervisión semanal y los reportes mensuales de los directores académicos y superintendentes asistentes, y la supervisión y reportes mensuales y trimestrales del comité para el superintendente y el equipo principal de liderazgo.

La implementación continua de supervisión y comunicación activa y en curso en el ciclo escolar 2017-18 contribuyó al progreso actual para resolver las disparidades de disciplina. El Distrito repasó las comparaciones entre el mismo trimestre de diferentes ciclos escolares para identificar las tendencias, progreso, y escuelas que puedan implementar las mejores prácticas específicas, las cuales puedan ser replicadas en otras escuelas (**Apéndice VI – 14, Reporte de Fin de Año junio 2018**).

b. Resultados

El Distrito redujo los porcentajes de disciplina para todos los grupos en el ciclo escolar 2017-18, incluyendo la reducción de los porcentajes de disciplina de estudiantes Afroamericanos e Hispanos a casi la mitad entre el ciclo escolar 2014-15 y el ciclo escolar 2017-18. El Distrito también redujo los porcentajes de la disparidad en disciplina entre los estudiantes Afroamericanos y blancos del 8 por ciento en el ciclo escolar 2014-15 a 5 por ciento en el ciclo escolar 2017-18. No existen virtualmente disparidades en los porcentajes de disciplina entre los estudiantes Hispanos y blancos. Además, el Distrito redujo los porcentajes de suspensión fuera de la escuela para todos los estudiantes y cerró la laguna de disparidad entre los estudiantes Afroamericanos y blancos. No existen virtualmente disparidades en el porcentaje de suspensiones fuera de la escuela entre los estudiantes Hispanos y blancos (**Apéndice VI – 15, Resultados de Disciplina**).

E. Medidas Correctivas

Durante el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó tomando medidas correctivas para tratar las deficiencias identificadas en la implementación de la política de disciplina basada en las escuelas, incluyendo las actividades relacionadas a PBIS, Prácticas Restaurativas, las Pautas GSRR, y el desarrollo de entornos de

aprendizaje sustentadores e inclusivos. Medidas correctivas incluyen las acciones correctivas, desarrolladas para tratar un asunto específico en una escuela, o planes de acción (SAP), desarrollados para tratar una escuela en su totalidad (anteriormente referido como un “plan de acción correctiva”).

1. Acciones Correctivas

A medida que el Distrito identificó la necesidad de una acción correctiva, principalmente por medio del repaso de datos de disciplina y observación directa previamente discutida en esta sección, éste también continuó utilizando medidas menos formales—discusiones verbales con los maestros, instrucciones escritas, o entrenamiento adicional, apoyo, o asesoría—y medidas formales tales como colocación en un Plan de Apoyo para Maestros para asuntos relacionados a la participación de los estudiantes o manejo del salón de clases.

Los directores académicos se reunieron con el RPPC en base mensual para repasar los datos de disciplina a nivel del Distrito y las escuelas. Cuando los directores identificaron escuelas con disparidades raciales, ellos condujeron una segunda etapa de repaso de datos directa, y extensa con el director de la escuela como medida correctiva. Los directores del liderazgo escolar y superintendentes asistentes también identificaron las necesidades y fortaleza de las escuelas.

Los directores académicos también se comunicaron con los directores de escuelas como fue necesario para desarrollar acciones correctivas, incrustadas en planes de acción de apoyo o en otros documentos, tales como patrones de reuniones de MTSS. Algunas acciones se alinearon con las mejores prácticas compartidas por otros líderes de las escuelas y/o equipos. Los directores condujeron visitas regulares a las escuelas y documentaron sus reuniones con los directores en registros o por medio de sus calendarios Outlook. Las escuelas ajustaron sus datos y planes como fuera necesario.

2. Planes de Acción de Apoyo

Al final de cada trimestre, el Comité Central de Repaso de Disciplina se reunió para repasar los datos e identificar las tendencias. Cuando los datos de las escuelas indicaron altos niveles de disciplina o desproporción, el director académico colaboró con el director de la escuela para desarrollar un plan de acción de apoyo (SAP) para tratar cualesquiera deficiencias demostradas en prácticas de disciplina o en política o la implementación de las Pautas GSRR (**Apéndice VI – 16, Ciclo Escolar 2017-18 Planes de Acción de Apoyo (SAPS)**). Algunas escuelas dejaron el

SAP después de un trimestre, mientras que otras tomaron más tiempo para implementar las medidas correctivas completamente.

El RPPC colaboró con los directores académicos para supervisar el progreso de los planes SAP durante todo el año (**Apéndice VI – 17, Gráfica de Rastreo del Plan de Acción de Apoyo de Disciplina, Ciclo escolar 2017-18**). El RPPC y los directores discutieron el progreso del SAP de las escuelas durante las reuniones trimestrales de repaso de disciplina y en base a como fuera necesario. Una medida correctiva incluyó el asegurarse que los directores entraran los datos de disciplina propiamente a Synergy para facilitar los repastos de datos exacta y firmemente.

F. Mejores Prácticas de Disciplina

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

En agosto de 2017, el Distrito proporcionó guía a los directores y miembros del personal certificados sobre sus papeles en el proceso de disciplina, incluyendo entrenamiento para facilitar la réplica de las mejores prácticas. El entrenamiento incluyó el repaso de las Pautas GSRR y la política de disciplina y centros de guía a través del proceso de referencia y documentación para asegurar planteamientos proactivos para implementar las intervenciones restaurativas. El Distrito requirió que los directores se reunieran regularmente, cuando menos mensualmente, con los equipos de disciplina de las escuelas para repasar los datos y desarrollar estrategias para tratar las áreas de mejoramiento. El equipo de disciplina de la escuela después evaluó si las estrategias particulares posiblemente contribuyeron para los resultados positivos e identificaron las estrategias y prácticas que otras escuelas pudieran replicar.⁵⁹

2. Compartir las Mejores Prácticas Directamente y en Línea

Durante las reuniones mensuales con el RPPC, los facilitadores y directores compartieron las mejores prácticas desde su perspectiva única basado en las reuniones del equipo de disciplina de su escuela, tales como las estrategias de PBIS o

⁵⁹ *Vea la Sección USP VI(F)(3): “Si los datos recopilados y repasados indican que una escuela ha sido exitosa en manejar la disciplina estudiantil, el RPPC del Distrito examinará los pasos que están siendo tomados en la escuela para determinar si la propuesta adoptada por la escuela debería ser adoptada o no por otras escuelas dentro del Distrito, y si el RPPC determina que la propuesta debe ser replicada, el RPPC del Distrito compartirá las estrategias y propuesta con el Distrito para considerar la réplica en otras escuelas.”*

Prácticas Restaurativas que han probado ser efectivas en sus escuelas (**Apéndice VI – 18, Muestra de las Agendas de MTSS**).

El RPPC también trabajó con el Departamento de Desarrollo Profesional del Distrito para crear un recurso interno en línea sobre lo que trabaja para destacar las estrategias y prácticas exitosas. El plan comenzó como un recurso para las prácticas disciplinarias, pero evolucionó para incluir las mejores prácticas para MTSS, PBIS, Prácticas Restaurativas, Pedagogía e Instrucción Culturalmente Sensible, y Currículo e Instrucción.

El RPPC hizo arreglos para que el Departamento de Desarrollo Profesional filmara las mejores prácticas identificadas en tiempo actual y que subiera los documentos acompañantes al recurso de lo que trabaja. Un enlace al sitio web de lo que trabaja “What Works” está en la página web del personal para fácil acceso por todos los empleados del Distrito (**Apéndice VI – 19, Captura de Pantalla WWT**).

En el ciclo escolar 2017-18, todos los directores de escuelas y los facilitadores y directores de MTSS recibieron entrenamiento sobre el módulo Clarity Early Warning Module (EWM). Los facilitadores también recibieron entrenamiento en el Módulo de Intervención (IM). *Vea* las Secciones V.D y X.C para mayor información sobre los módulos. El personal basado en todas las escuelas tuvo acceso a las mejores prácticas sobre el EWM por medio de la biblioteca de investigación BrightBytes, incluyendo las estrategias de comportamiento y disciplina basadas en investigaciones y los enlaces a sitios web, videos, y formas útiles. La herramienta “Insights” en Clarity permitió al personal seleccionar un tema específico (ya sea académico o de comportamiento) y/o emitir (Referencias Disciplinarias, Suspensiones, Expulsiones, Comportamiento Mayor) para encontrar diferentes estrategias para posibles intervenciones. Los enlaces a menudo incluyeron información de contacto para los practicantes y expertos en toda la nación para que los directores pudieran dar seguimiento.

Un equipo compuesto por facilitadores de RPPC y MTSS, se reunió dos veces por semana y trabajó directamente con el desarrollo de software BrightBytes para probar diferentes mejoras y ajustes al IM para el ciclo escolar 2018-19. El aumento funcional del IM permitirá a más escuelas supervisar mejor las intervenciones de comportamiento de los estudiantes y hacer ajustes basados en información detallada (**Apéndice VI – 20, Presentación de Entrenamiento de Clarity 032618**).

G. Reportes de USP

- VI(G)(1)(a) Copias de los análisis contemplados arriba en la sección (VI)(F)(2), y cualesquiera análisis similares subsecuentes. 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 expulsiones, por escuela, y el resultado de esas apelaciones. Esta información deberá ser desglosada por raza, etnicidad y sexo;
- Vea el Apéndice VI – 21, VI.G.1.a Apelaciones a los Oficiales de Audiencia y la Mesa Directiva*** para las apelaciones a las suspensiones a largo plazo y las expulsiones para el ciclo escolar 2017-18.
- VI(G)(1)(b) Los datos substancialmente en la forma de Apéndice I para el ciclo escolar del Reporte Anual junto con datos comparables para cada año después del ciclo escolar 2011-12;
- Los datos requeridos para la sección (VI)(G)(1)(b) pueden encontrarse en el **Apéndice VI – 22, VI.G.1.b Datos de Disciplina 2013-2018.**
- VI(G)(1)(c) Copias de cualquier plan de acción correctiva relacionada a la disciplina tomada en conexión con este Mandato;
- Vea el Apéndice VI – 23, VI.G.1.c Planes de Acción Correctiva (3er Trimestre)*** para encontrar los datos de disciplina del 3er trimestre y planes para el ciclo escolar 2017-18.
- VI(G)(1)(d) Copias de todos los documentos de comportamiento y disciplina, formas, manuales, las Pautas GSRR, y otros materiales relacionados requeridos por esta sección, en los principales idiomas del Distrito;
- Vea Apéndices VI – 24, VI.G.1.d (1) GSRR English, VI – 25, VI.G.1.d (2) GSRR Vietnamés, VI – 26, VI.G.1.d (3) GSRR Somalí, VI – 27, VI.G.1.d (4) GSRR Árábigo, VI – 28, VI.G.1.d (5) GSRR Español, VI – 29, VI.G.1.d (6) GSRR Swahili,***

VI – 30, VI.G.1.d (7) Copias de los planes de comportamiento, documentos de disciplina-formas,

VI – 31, VI.G.1.d (8) Manual MTSS, y

VI – 32, VI.G.1.d (9) lo que trabaja “What Works” para el ciclo escolar 2017-18.

VI(G)(1)(e)

Copias de cualesquiera políticas de la Mesa Directiva enmendadas conforme a los requisitos de este Mandato;

No hubo políticas nuevas o enmendadas relacionadas a la disciplina para el ciclo escolar 2017-18. Sin embargo, la Mesa Directiva adoptó una versión revisada de las Pautas GSRR en junio del 2018 a entrar en vigor en el ciclo escolar 2018-19. Las Pautas GSRR están incorporadas por referencia a la Política JK de la Mesa Directiva, Disciplina de los Estudiantes. Se proporcionó información a la Mesa Directiva del Distrito con respecto al proceso para actualizar las Pautas GSRR para el ciclo escolar 2018-19. *Vea el Apéndice VI – 33, VI.G.1.e Enmiendas a Políticas y Procedimientos, Ciclo Escolar 2017-18.*

VI(G)(1)(f)

Copias de cualquier análisis a nivel de las escuelas conducido por el RPPSC;

Vea el Apéndice VI – 34, VI.G.1.f Muestra de Análisis a Nivel de Escuelas para ver un ejemplo de un reporte de escuela mensual que incluye un análisis a nivel de la escuela.

VI(G)(1)(g)

Detalles de cada entrenamiento sobre el comportamiento o la disciplina llevados a cabo en el año anterior, incluyendo la fecha(s), duración, descripción general de la materia, asistentes, proveedor(es), instructor(es), agenda, y cualesquiera folletos;

Los datos requeridos por la sección (VI)(G)(1)(g) están contenidos en el **Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD**. Este reporte contiene una tabla de todas las oportunidades de desarrollo profesional formal ofrecidas para el ciclo escolar 2017-18.

VII. Participación de las Familias y la Comunidad

A. Participación de las familias y la comunidad

Durante el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó su compromiso de hacer partícipes a las familias y miembros de la comunidad en el proceso educativo por medio de la adopción de estrategias que informan, apoyan, y cumplen con las necesidades de la familia y el estudiante.

1. Participación de las Familias y Comunicación de Alcance y la Coordinación en todo el Distrito de los esfuerzos para la participación de las familias

El equipo para la Participación de las Familias y la Comunidad (FACE) continuó identificando, programando, apoyando, y promoviendo eventos importantes que se dirigían a las familias Hispánicas y Afroamericanas a través del Distrito. Estos eventos incluyeron la Universidad para Padres, ¡Adelante!, Simposio Multi-Cultural, Conferencias para los Padres, Noche Familiar de GATE, Exposición de Escuela Secundaria, Transición de Kínder, Pasos hacia el Éxito, Brain Bowl, Panel para Refugiados, y Esperanza y Perdón. El Distrito también extendió sus relaciones en la comunidad, agregando 36 socios más en el ciclo escolar 2017-18 (**Apéndice VII – 1, Sociedades con la Comunidad, Ciclo Escolar 2017-18**).

2. Centros de Recursos para la Familia

El Distrito continuó operando sus cuatro Centros de Recursos para la Familia (FRC). El personal de FRC reemplazó los calendarios mensuales individuales de FRC con un programa de talleres y eventos que incluyeron información sobre los cuatro centros en un documento. El personal actualizó este programa mensual y lo publicó en todos los idiomas más importantes del Distrito (**Apéndice VII – 2, FRC Horarios de Talleres y Eventos – Ejemplos Inglés Swahili**). En el ciclo escolar 2017-18, el personal de FRC continuó viendo un aumento en las visitas a sus sitios. Un total de 24,223 visitas se suscitaron entre el 1ro de julio de 2017, y el 31 de mayo de 2018, comparado a 16,215 visitas durante el mismo período de tiempo en el ciclo escolar 2016-17 – Un aumento de 49 por ciento en un año (**Apéndice VII – 3, Resumen de Rastreo del Centro de Recursos para Familias, Ciclo escolar 2017-18**).

3. Rastreo de los Recursos para la Familia

El Departamento de Alcance para las Familias y la Comunidad continuó rastreando los esfuerzos de participación de las familias a nivel de sitio y para servir como un recurso para todas las escuelas.

4. Esfuerzos para Desarrollar la Capacidad de las Escuelas para la Participación de las Familias en todo el Distrito

Durante el ciclo escolar 2017-18, el Distrito participó en las siguientes actividades para desarrollar y fortalecer la capacidad de cada sitio para lograr la participación de las familias:

- a) Cada escuela identificó un punto de contacto para la participación de las familias para coordinar los esfuerzos locales de participación de las familias (**Apéndice VII – 4, Contactos de Participación de las Familias en las Escuelas, Ciclo Escolar 2017-18**).
- b) Los planteles escolares presentaron reportes de participación de las familias al Departamento de Alcance para las Familias y la Comunidad mensualmente. El departamento proveyó a las escuelas guía adicional y apoyo para mejorar la participación de las familias en respuesta a la información proporcionada en los reportes mensuales.
- c) El Distrito proporcionó oportunidades múltiples de entrenamiento y apoyo para la participación de las familias al personal escolar (**Apéndice VII – 5, Entrenamientos y Apoyos de Participación de la Familia para el Personal de las Escuelas, Ciclo Escolar 2017-18**).
- d) El Distrito estableció Kioscos de Computadoras para las familias en todas las escuelas para asegurar que todas las familias tengan acceso a la información del Distrito Escolar Unificado de Tucson y los datos de sus propios estudiantes. Las computadoras para las familias están localizadas cerca del personal escolar para que haya asistencia rápida para las familias. Para asegurar la consistencia en todo el distrito, todas las computadoras para las familias utilizan un registro y contraseña universal que lleva al usuario a la página web principal del Distrito, y todas las escuelas recibieron rótulos de “Computadoras para las Familias” para ayudar a las familias a identificar fácilmente la computadora designada para su uso (**Apéndice VII – 6, Lista de Verificaciones de Consumación del Kiosco de Computadoras para las Familias**).

- e) El Distrito creó Pautas para la Participación de las Familias para las escuelas y proporcionó entrenamiento para los administradores de escuelas y del Distrito y otro personal sobre cómo utilizar las pautas.
- f) El Distrito trabajó con la Dra. Joyce Epstein, una profesora de investigación de la educación y sociología en Johns Hopkins University, para encontrar formas de mejorar los esfuerzos de participación de las familias en todo el distrito. La Dra. Epstein, directora de ambos, el Centro de Sociedades de Escuelas, Familias y la Comunidad, y la Red Nacional de Escuelas Socias, es una experta reconocida nacionalmente en la participación de la familia y la comunidad y creadora del modelo Six Types of Family Involvement y el sistema Family Engagement Team. Su investigación se enfoca en como el liderazgo en los niveles de escuela y distrito afectan la calidad de los programas de las escuelas en la participación de las familias y la comunidad y sobre los resultados para los estudiantes. La Dra. Epstein proporcionó guía en el desarrollo de Equipos de Participación de las Familias en las escuelas, repasó las Pautas de Participación de las Familias para las Escuelas e hizo recomendaciones para el mejoramiento, y proveyó entrenamiento de un día al liderazgo del Distrito y las escuelas.

5. Esfuerzos de Participación de las Familias en las Escuelas

Las escuelas a través del Distrito participaron en actividades para facilitar la participación de las familias. Los planteles reportaron actividades que abarcan las seis áreas de Six Types of Family Involvement de Epstein, así como el desarrollo del personal diseñado para alentar la participación de las familias y asegurar que, los padres y otros adultos que cuidan a niños se sientan bienvenidos y valorados como socios en la educación de sus niños. Las escuelas reportaron casi 4,000 eventos de participación de las familias y más de 269,000 personas que asistieron. Estas actividades fluctuaron de reuniones de desarrollo para el personal y conferencias de padres y maestros a acontecimientos mayores tales como celebraciones de ascensión y orientaciones para estudiantes del primer año de secundaria. La Tabla 7.1 de abajo muestra el número de eventos de participación de las familias categorizados de acuerdo a los seis tipos de participación de las familias de la Dra. Epstein y los que asistieron a nivel de escuelas.

Tabla 7.1: Eventos de Participación de las Familias y Actividades en las Escuelas en el ciclo escolar 2017-18⁶⁰

	Escuelas Primarias	Escuelas K-8	Escuelas Intermedias	Escuelas Secundarias	Escuelas Alternativas	Total: Todas las Escuelas
Total de ofertas de Participación de las Familias: Todos Tipos	2,333	778	355	349	95	3,910
Tipo 1: Crianza	494	211	81	124	19	929
Tipo 2: Comunicación	1,227	439	190	244	71	2,171
Tipo 3: Voluntarios	1,204	438	195	161	38	2,036
Tipo 4: Aprendizaje en casa	382	117	37	55	20	611
Tipo 5: Tomar Decisiones	453	133	88	56	21	751
Tipo 6: Colaboración con la Comunidad	519	259	67	147	39	1,031
Personal solamente: Desarrollo Profesional	264	62	61	51	16	458

Además, las escuelas reportaron métodos múltiples de comunicación con los padres, incluyendo boletines informativos, mensajes de ParentLink, correos electrónicos, medios sociales, tablas informativas y pizarrones con boletines, marquesinas, aplicaciones de teléfonos inteligentes, notificaciones en la página web, y llamados telefónicos.

6. Escuelas Piloto para el Apoyo de la Participación de las Familias y Equipos de Participación de las Familias

El Distrito identificó seis escuelas piloto para recibir apoyo adicional para mejorar la calidad de, y participación en, actividades de participación de las familias. Basado en los datos de los reportes de las escuelas y peticiones del personal de las escuelas, el Distrito seleccionó dos escuelas primarias, dos escuelas intermedias, y dos escuelas secundarias que necesitaban apoyo adicional. Los coordinadores del Programa del Departamento de Alcance a las Familias y a la Comunidad trabajaron con los administradores en las escuelas secundarias Catalina y Santa Rita, las escuelas intermedias Utterback y Secrist, las escuelas primarias Davidson y Oyama para asesorar a los directores y guiar a las escuelas a través del proceso de crear un equipo de participación de las familias fuerte; solicitando información sobre la participación de las familias al personal, estudiantes, y padres o tutores; y

⁶⁰ Las actividades pueden ser contadas más de una vez si la materia se ajusta a más de un tipo de ofertas.

fomentando la comunicación en ambas direcciones acerca de la participación de las familias. Después, las escuelas utilizaron la información que habían recopilado para planear los esfuerzos futuros de participación de las familias (**Apéndice VII – 7, Equipos de Participación de las Familias de Seis Escuelas Piloto de Enfoque, Ciclo Escolar 2017-18**).

Los tres coordinadores del programa trabajaron muy de cerca con dos administradores de las seis escuelas de objetivo. Los coordinadores se reunieron regularmente con sus administradores de escuela asignados para discutir la participación de las familias en las escuelas, proporcionar recursos o consejos como fueran solicitados, y guiar a los administradores a través del proceso de recopilar y analizar la información de la participación de las familias por medio de encuestas y grupos de enfoque.

El Distrito reconoce que la participación de las familias de calidad requiere colaboración entre la escuela, familia, y comunidad. Como tal, el Distrito creó un plan para Equipos de Participación de las Familias en las escuelas, basado en el sistema de la Dra. Epstein. Este plan establece los siguientes pasos para fomentar la participación de las familias:

- Establecer un equipo de participación de las familias en las escuelas
- Obtener aportaciones de la familia/estudiantes/personal
- Conducir una auto-evaluación
- Crear un plan de acción para fomentar la colaboración y mejorar la calidad de los esfuerzos de participación de las familias en las escuelas

Las seis escuelas identificadas arriba participaron en el plan piloto durante el ciclo escolar 2017-18. El plan anticipó obtener aportaciones de la familia, estudiantes y el personal por medio de encuestas y grupos de enfoque seguido de un plan de acción integrado y de auto-evaluación. Debido a que el modelo del Equipo de Participación de las Familias es complejo, nuevo en la mayor parte del Distrito, y desconocido para las escuelas, el Distrito Escolar Unificado de Tucson determinó usar el primer año de implementación para ayudar a refinar el proceso para la implementación en todo el Distrito en el ciclo escolar 2018-19. En el curso del ciclo escolar 2017-18, solamente una escuela, Davidson Elementary, pudo completar el proceso completo. El Distrito está explorando los retos que impidieron que los equipos completaran el proceso y supervisará el progreso de las escuelas durante el

año próximo (**Apéndice VII – 8, Proceso de Participación de las Familias en las Escuelas**).

El Distrito utilizó las Encuestas de Participación de las Familias en las seis escuelas para recopilar información acerca de cómo las familias, los estudiantes, y el personal veían la participación de las familias en las escuelas. El Distrito creó las encuestas para los padres/tutores, estudiantes (grados 4-12) y el personal de las escuelas y las distribuyó por medio de School City (estudiantes) y Survey Monkey (personal y padres) así como copias impresas. Las encuestas para los padres fueron traducidas a varios idiomas diferentes, incluyendo el español (**Apéndice VII – 9, Instrumentos de las Encuestas de Participación de las Familias, Ciclo Escolar 2017-18 - Piloto**).

Un análisis de los resultados de la encuesta reveló que, por lo general, los estudiantes se sintieron bienvenidos y apoyados en la escuela. Los padres y el personal, sin embargo, a menudo expresaron puntos de vista distintos acerca del aprendizaje en casa, crianza, y comunicación (**Apéndice VII – 10, VII.E.1.b Encuesta de Participación de las Familias, Ciclo Escolar 2017-18**).

El Distrito está ampliando el modelo del Equipo de Participación de las Familias a todas las escuelas en el ciclo escolar 2018-19. El Distrito incluyó pasos de acción específicos para los Equipos de Participación Familiar en sus pautas recientemente desarrolladas para las escuelas. En junio de 2018, el Distrito Escolar Unificado de Tucson proporcionó a los administradores de las escuelas y el Distrito entrenamiento en los Equipos de Participación de las Familias sobre cómo utilizar las pautas. Como se reportó en el Plan de Terminación del Distrito, el Distrito Escolar Unificado de Tucson proporcionará entrenamiento adicional para el personal de las escuelas durante el ciclo escolar 2018-19.

B. Servicios de Traducción e Interpretación

El Distrito continuó proveyendo los servicios de traducción e interpretación a las familias, estudiantes, y el personal y comunicando sobre estos servicios a las familias. El Departamento de Acceso Significativo proveyó más de 2,200 traducciones e interpretaciones en 92 idiomas. Además de inglés, los idiomas más importantes (definidos como su idioma primario para 100 o más estudiantes) en el ciclo escolar 2017-18 fueron el español, árabe, swahili, somalí, Vietnamés, Corundo, y Marshall ese. El Distrito aumentó su eficiencia en proveer estos servicios al crear

un sitio SharePoint a través del cual el personal puede solicitar los servicios que sus familias necesitan.

C. Reportes del USP

- VII(E)(1)(a) Copias de las descripciones de todos los trabajos y las explicaciones de las responsabilidades para todas las personas contratadas o asignadas para llenar los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título del puesto, título del puesto anterior (si es apropiado), otros considerados para el puesto, y credenciales;
- Vea el Apéndice VII – 11, VII.E.1.a Explicación de las Responsabilidades*, el cual contiene las descripciones del trabajo y un reporte de todas las personas contratadas y asignadas para llenar los requisitos de esta sección por nombre, título del puesto, título del puesto anterior, otros considerados, y credenciales.
- VII(E)(1)(b) Copias de todas las evaluaciones, análisis, y planes desarrollados conforme a los requisitos de esta sección;
- No hubo revisiones al Plan de Participación de las Familias y la Comunidad para el ciclo escolar 2017-18; sin embargo, *vea el Apéndice VII – 10, VII.E.1.b Encuesta de Participación de las Familias, Ciclo Escolar 2017-18* para enterarse de las encuestas utilizadas por seis escuelas de objetivo y el análisis para el ciclo escolar 2017-18.
- VII(E)(1)(c) Copias de todas las políticas y procedimientos enmendados conforme a los requisitos de esta sección;
- No hubo enmiendas a las políticas o procedimientos para el ciclo escolar 2017-18.
- VII(E)(1)(d) Análisis del alcance y efectividad de los servicios proporcionados por el Centro(s) para las Familias. *Vea el Apéndice VII – 12, VII.E.1.d Análisis de Alcance y Efectividad* para informarse de los servicios proporcionados por los Centros para las Familias para el ciclo escolar 2017-18.

VIII. Actividades Extracurriculares

A. Actividades Extracurriculares

El Distrito continuó trabajando durante el año para proporcionar a todos los estudiantes oportunidades equitativas para participar en clubes, equipos deportivos, y bellas artes; tutoría; y entrenamiento de liderazgo sin importar la raza, etnicidad, o estatus ELL. El Distrito también promovió la diversidad en estas actividades extracurriculares, uniendo a estudiantes de todas las razas y culturas en entornos positivos de interés compartido que puedan enriquecer sus vidas.

1. Participación

Los miembros del personal de los Servicios para los Estudiantes Afroamericanos, Servicios para los Estudiantes Mexicano Americanos, y los Departamentos de Currículo Multicultural trabajaron juntos para desarrollar estrategias para ayudar a aumentar la participación de los estudiantes Afroamericanos e Hispanos en las actividades extracurriculares y para proporcionar actividades de gran interés para estos estudiantes durante todo el año. El Departamento de Servicios Interescolares también proporcionó a un especialista extracurricular adicional para trabajar solamente con la población de escuelas primarias. Este especialista se reunió con los padres de los estudiantes de primaria y los introdujo a las opciones para actividades después de las clases y los beneficios que se derivan de la participación.

a. Participación en todo el Distrito

En el ciclo escolar 2017-18, 11,787 estudiantes participaron en actividades extracurriculares, con aumentos en ambos niveles K-8 y escuela secundaria.

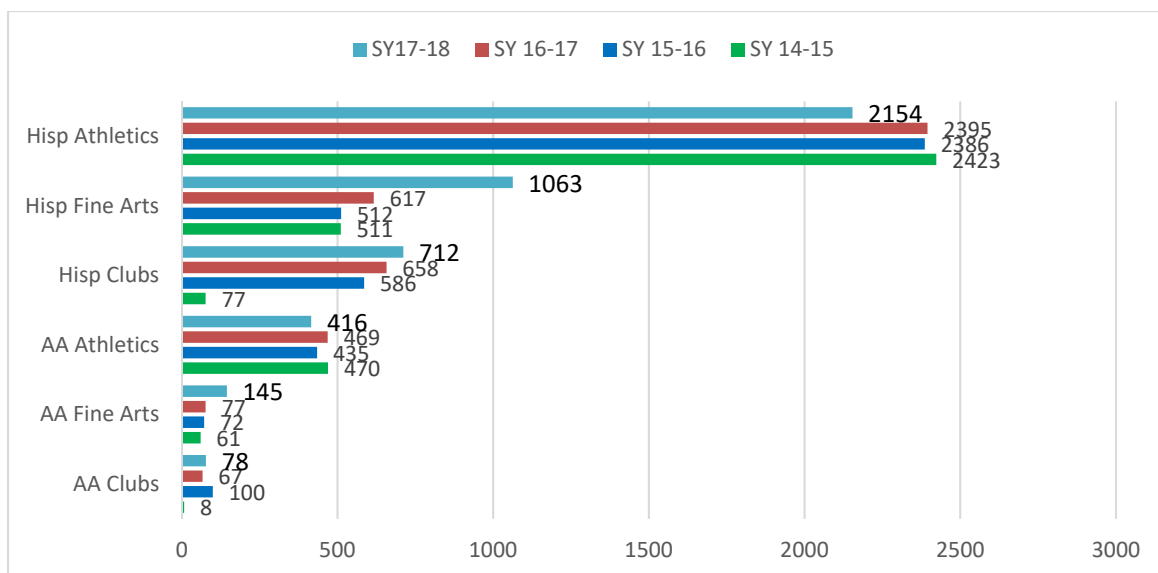
Tablas 8.1: Los estudiantes que participan en cuando menos una Actividad Extracurricular (Atletismo, Bellas Artes, Clubes) – Suma de Estudiantes no Duplicada

		Blancos		Afroamericanos		Hispanos		Nativo Am.		A/P. I.		Multi-racial		Total
Año	Grado	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
17-18	K-8	1378	24	508	9	3319	58	162	3	76	1	273	5	5716
	Sec.	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
	Sec.	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
	Sec.	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
	Sec.	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 de Escuelas Secundarias

La Gráfica 8.2 de abajo muestra la participación de escuelas secundarias por actividad para los estudiantes Hispanos y Afroamericanos (**Apéndice VIII – 1, VIII.C.1 Participación de los Estudiantes en Actividades Extracurriculares**). El Distrito continúa viendo mejoras en el reporte de las actividades extracurriculares que muestra un número creciente de participantes.

Gráfica 8.2: Participación Extracurricular por Actividad de estudiantes de secundaria Afroamericanos e Hispanos

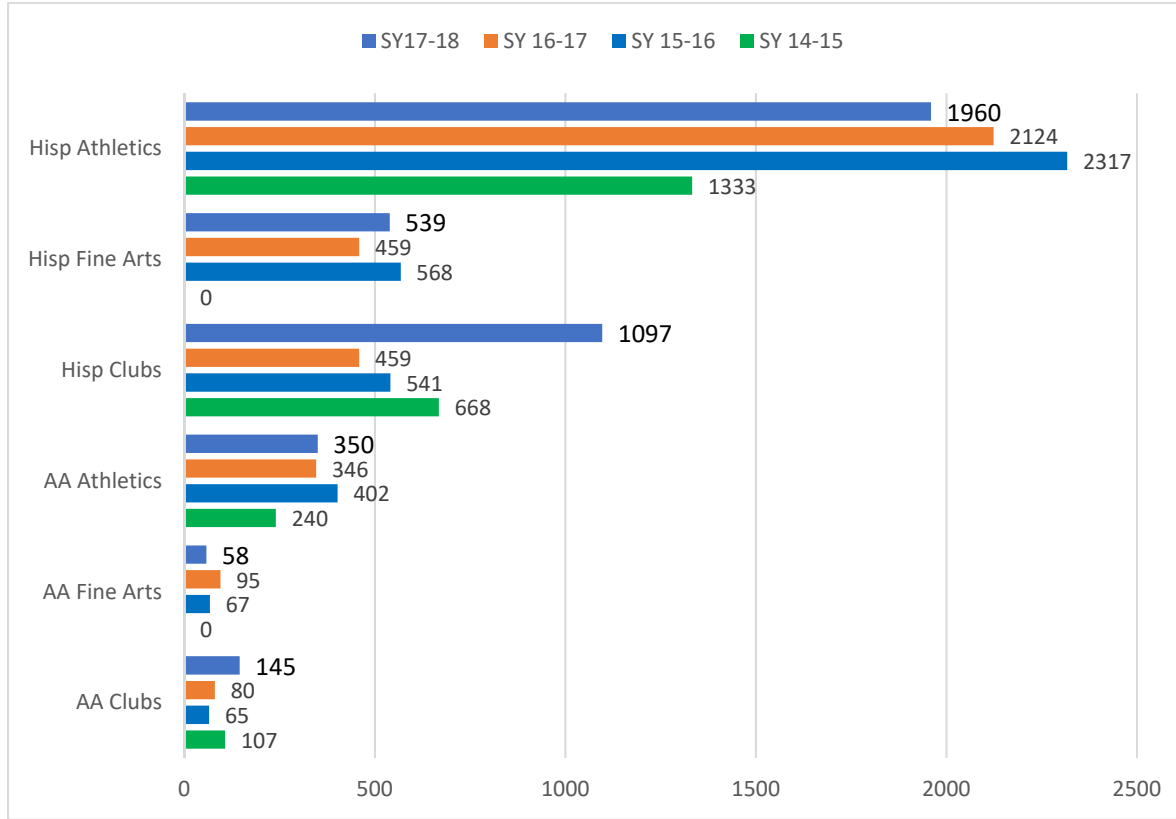


c. Participación K-8

La Gráfica 8.3 de abajo muestra el número de estudiantes Afroamericanos e Hispanos que participan en cada una de las tres categorías K-8—Deportes, Bellas Artes, y Clubes—en los pasados cuatro años. ***Id.***

Gráfica 8.3: K-8 Afroamericanos e Hispanos

Participación Extracurricular por Actividad



d. Participación de los Aprendices del Idioma Inglés

El número de estudiantes ELL que participan en actividades extracurriculares aumentó de 323 en el ciclo escolar 2016-17 a 437 en el ciclo escolar 2017-18, con aumentos en los niveles de ambas K-8 y escuela secundaria. El Distrito aumentó su alcance a los administradores de escuela con respecto a la participación creciente de todos los estudiantes, incluyendo a los estudiantes ELL.

Tabla 8.4: Estudiantes ELL que participan en cuando menos una Actividad Extracurricular (Atletismo, Bellas Artes, Clubes) – Suma de Estudiantes no Duplicada

Año	Grado	Blancos		Afroamericanos		Hispanos		Nativos Am.		A/P.I.		Multi-racial		Total N
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
17-18	K-8	15	5%	22	7%	249	81%	2	1%	19	6%	2	1%	309
	Sec.	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
16-17	K-8	13	6%	25	11%	171	78%	1	0%	7	3%	1	0%	218
	Sec.	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
15-16	K-8	10	5%	15	8%	155	84%	0	0%	4	2%	1	1%	185
	Sec.	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
14-15	K-8	2	2%	15	16%	75	80%	0	0%	2	2%	0	0%	94
	Sec.	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

2. Tutoría Extracurricular

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó ofreciendo acceso equitativo a los servicios de tutoría para todos los estudiantes y continuó proporcionando tutores certificados para trabajar junto a los voluntarios para cumplir con las necesidades de los estudiantes del Distrito (**Apéndice VIII – 2, Servicios de Tutoría por Fuentes de Financiamiento, Ciclo Escolar 2017-18**).

Al agregar nueve escuelas adicionales, el Distrito aumentó el número de tutores en el Programa de Tutoría Interescolar de nueve en el ciclo escolar 2016-17 a dieciséis en el ciclo escolar 2017-18 y proporcionó tutoría antes y después de clases. El Distrito enfatizó tutoría consistente, refuerzo positivo de los maestros, y apoyo de los padres. Cada escuela proporcionó un entorno de trabajo para que los estudiantes pudieran recibir tanto atención individual como en grupo. Los tutores trabajaron con los estudiantes en una variedad de materias, pero enfocados en matemáticas – especialmente en Álgebra I – tanto como en ciencias y escritura. El Distrito continuó entrenando a los tutores utilizando el modelo Advancement Via Individual Determination (AVID). Para mayor información sobre AVID, *vea la Sección V.A.4.b*).

3. Participación en el Entrenamiento de Liderazgo

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito entrenó a estudiantes en el área de liderazgo. Como en años anteriores, los estudiantes participaron en la Captains Academy, un programa de liderazgo que utiliza un modelo de desarrollo de carácter. Sesenta estudiantes – seis de diez escuelas secundarias - tomaron parte en el programa. Cada uno de esos estudiantes trajeron lo que ellos aprendieron a sus planteles y compartieron esta información con otros líderes estudiantiles con la meta de transformar a las escuelas en un entorno de aprendizaje más seguro y más integrado.

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito se asoció con Junior Achievement para proporcionar entrenamiento de liderazgo a aproximadamente 50 estudiantes de 8vo. grado Afroamericanos e Hispanos en Doolen Middle School. El programa comenzó durante la primavera del 2018 y continuará durante el ciclo escolar 2018-19.

Los entrenadores del Distrito también participaron en oportunidades de liderazgo, especialmente el programa 3-Dimensional Coaching, el cual ofreció a todos los entrenadores nuevos y a los que la solicitaron mayor información. Además, el Distrito requirió que todos los entrenadores asistieran al seminario/entrenamiento del estado presentado por la Arizona Interscholastics Association.

4. Colaboración con Transportación

En el ciclo escolar 2017-18, los líderes del Distrito trabajaron muy de cerca con el Departamento de Transportación para asegurar que cada estudiante tuviera acceso a transportación cuando participaran en actividades extracurriculares. El programa Late Activity Bus Pass continuó exitosamente, con más de 400 estudiantes que obtuvieron pases para el autobús (**Apéndice VIII – 3, Usuario de Pases de Autobús para Actividades después del Horario Escolar Ciclo Escolar 2017-18**).

5. Encuesta de Participación de Estudiantes

Para mejorar las ofertas extracurriculares del Distrito, El Departamento Interescolar y grupos de estudiantes tales como el Concejo Estudiantil y el Grupo Asesor de Estudiantes del Superintendente se reunieron y desarrollaron una encuesta que fue distribuida a un grupo de estudiantes en nueve escuelas secundarias del Distrito. La intención de la encuesta fue de recopilar información de los estudiantes quienes no participaban actualmente en actividades extracurriculares. Las razones expuestas para no participar incluyeron falta de tiempo, motivación, y la necesidad de tiempo libre fuera de la escuela. Los estudiantes proporcionaron sugerencias sobre una variedad de actividades de interés de “clubes” y “bellas artes”, incluyendo diseño gráfico, fotografía, y lucha (**Apéndice VIII – 4, Encuesta de Participación Extracurricular de Estudiantes**). El Distrito continuará trabajando con el personal de las escuelas y organizaciones de estudiantes en el ciclo escolar próximo para recopilar más información y determinar qué actividades adicionales pueden ser ofrecidas.

B. Reportes de USP

Conforme al USP, el Distrito deberá proporcionar un reporte de la participación de estudiantes en una muestra de las actividades extracurriculares en cada escuela. Las actividades que son reportadas cada año deberán incluir cuando menos dos de las actividades siguientes: deportes en las escuelas donde fueron ofrecidos, clubes sociales, publicaciones de estudiantes (donde se ofrecen), y actividades co-curriculares. El reporte deberá incluir datos de todo el distrito y datos por escuela, desglosados por raza, etnicidad, y estatus ELL. Como se muestra arriba y en los reportes anuales anteriores, el Distrito ha cumplido con estos requisitos. *Vea el Apéndice. VIII – 1, VIII.C.1 Participación de Estudiantes en Actividades Extracurriculares*, el cual incluye la participación de los estudiantes por actividad seleccionada, raza/etnicidad, y escuela para el ciclo escolar 2017-18.

IX. Instalaciones y Tecnología

El Distrito está comprometido a mantener y mejorar sus instalaciones y asignar equitativamente sus recursos tecnológicos en todas las escuelas de una manera racial neutral, para reducir y eliminar las disparidades en la calidad de su infraestructura física y tecnológica para las escuelas y estudiantes.

A. Instalaciones y Tecnología

El Distrito continúa utilizando el Facilities Condition Index (FCI), Education Suitability Score (ESS), y Technology Conditions Index (TCI) para evaluar las condiciones físicas y tecnológicas en los planteles escolares y para desarrollar e implementar planes de varios años para las instalaciones y tecnología.

1. Índice de la Condición de las Instalaciones

Como fue recomendado por el Asesor Especial⁶¹, el Distrito recalculó el FCI utilizando criterios previos. Los cambios que resultaron no fueron significantes y no identificaron ningunas disparidades en las instalaciones entre las escuelas de concentración racial (RCS) y otras (**Apéndice IX – 1, IX.C.1.a (1) Índice de las Condiciones de las Instalaciones, Ciclo Escolar 2017-18**).

El Distrito se concentró en validar y actualizar los resultados de FCI. El Distrito actualiza continuamente este documento cuando los proyectos son terminados, o cuando las condiciones de deterioro se hacen evidentes.

2. Resultado de la Adaptabilidad de la Educación

Utilizando los resultados de ESS, el Distrito agregó salones de clases, artes escénicas, y almacenamiento de música a cinco escuelas⁶² (**Apéndice IX – 2, IX.C.1.a (2) Resultado de la Adaptabilidad Educativa, Ciclo Escolar 2017-18**).

3. Plan de Instalaciones de Varios Años

Utilizando los resultados del FCI y el ESS, el Distrito actualizó el Plan de Instalaciones de Varios Años (MYFP), estableciendo las prioridades del proyecto para el ciclo escolar 2017-18. Como se describe en el plan, los asuntos de salud y

⁶¹Reporte Anual del Asesor Especial 2016-17 [ECF 2096].

⁶² Las Escuelas primarias Bloom, Gale, Henry, y Robison y el Programa para Padres Adolescentes recibieron salones de clases, música, y/o almacenamiento de artes escénicas, y el laboratorio de ciencias de la Escuela Secundaria Palo Verde recibió estaciones para el lavado de ojos.

seguridad siempre tendrán prioridad sobre los proyectos de mantenimiento y mejoramiento (**Apéndice IX – 3, IX.C.1.d MYFP**).

4. Índice de las Condiciones de Tecnología

El Distrito utilizó el TCI para evaluar la distribución de dispositivos de hardware y la destreza tecnológica de los maestros en cada escuela durante el ciclo escolar 2017-18. El resultado promedio total de TCI del distrito aumentó de 4.60 a 4.68 (**Apéndice IX – 4, IX.C.1.a (3) Reporte Final de TCI, Ciclo Escolar 2017-18 y Apéndice IX – 5, IX.C.1.b Resumen de los Resultados de TCI, Ciclo Escolar 2017-18**).

5. Plan de Tecnología de Varios Años

No hubo cambios al Plan de Tecnología de Varios Años en el ciclo escolar 2017-18.

6. Tecnología de Instrucción

En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito continuó logrando avances en el mejoramiento de la destreza tecnológica de los maestros. **Id.** Estas mejoras son el resultado de las actividades de desarrollo profesional iniciadas por el Distrito conducidas en el curso del año:

- Los enlaces de tecnología para maestros (TTL) continuaron proporcionando instrucción a los maestros en grupos pequeños, de persona a persona, y en comunidades de aprendizaje profesional en sus planteles para proporcionar entrenamiento en curso y sustentable de la manera más eficiente. El apoyo para los TTL incluyó entrenamiento adicional durante todo el año (**Apéndice IX – 6, Información de la Reunión Mensual de TTL, Ciclo Escolar 2017-18**).
- El Distrito también logró progreso considerable en la certificación de su personal y administradores como Microsoft Innovative Educator (MIE) entrenadores expertos, aumentando el número de entrenadores expertos de uno en el ciclo escolar 2016-17 a 22 en el ciclo escolar 2017-18 (**Apéndice IX – 7, Entrenadores de MIE, Ciclo Escolar 2017-18**). Un entrenador experto MIE es un educador que entrena a cuando menos 400 educadores y líderes escolares sobre el uso efectivo de la tecnología para mejores resultados de aprendizaje y de los estudiantes. Esto es significativo debido a que el Distrito hará la

transición completa al Sistema de Office 365 para correo electrónico, calendario, compartir datos, y colaboración para el final del ciclo escolar 2018-19.

- Ocho miembros del personal del Distrito lograron estatus de entrenador MIE, incluyendo a un director de escuela y un director asistente. Un entrenador MIE es un educador quien entrena a cuando menos 100 educadores y líderes escolares sobre el uso efectivo de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje. ***Id.***
- Dos planteles escolares (Cholla y Sahuaro high schools) son “Microsoft Schools.” Una escuela Microsoft es una escuela dedicada a la transformación digital y exploración de como Microsoft puede apoyar ese esfuerzo. Además, Cholla es ahora una Microsoft Showcase School (la única escuela en Arizona). Este estatus es otorgado a las escuelas que han demostrado el compromiso de adoptar la tecnología para transformar la educación y mejorar los resultados del aprendizaje para los estudiantes. Con el apoyo y la guía de Microsoft, Showcase Schools crean experiencias de inmersión y exclusivas que inspiran el aprendizaje de por vida, estimulando el desarrollo de habilidades cotidianas esenciales para que los estudiantes sean habilitados para lograr más.
- El Distrito continuó ofreciendo una gran variedad de cursos a paso propio y dirigidos por un instructor a través del Portal de Aprendizaje Profesional, incluyendo USP: Entrenamiento Básico del Usuario de Promethean Board; Programar el Tiempo con una COW; USP: Utilizando la Tecnología Instructiva en el Salón de Clases: Verano del 2017; y Office 365 para Administradores ciclo escolar 2017-18.
- El Departamento de Tecnología de Instrucción llevó a cabo clases de entrenamiento en Office 365 para los maestros los sábados para adaptarse a los horarios de los maestros (**Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD**).

B. Reportes de USP

IX(C)(1)(a) Copias de FCI, ESS, TCI; enmendados;

Los datos requeridos por la sección IX)(C)(1)(a) están incluidos en los **Apéndices IX – 1, IX.C.1.a (1) Índice de las Condiciones de las Instalaciones, Ciclo Escolar 2017-18, IX – 2, IX.C.1.a**

(2) Resultado de la Adaptabilidad Educativa, Ciclo Escolar 2017-18, y IX – 4, IX.C.1.a (3) Reporte Final de TCI, Ciclo Escolar 2017-18.

- IX(C)(1)(b) Un resumen de los resultados y análisis conducidos durante el pasado año para los siguientes: FCI, ESS, TCI;
- Los resultados y análisis para FCI y ESS han sido incluidos en el **Apéndice IX – 3, IX.C.1.d MYFP**. Un resumen de los resultados para TCI está incluido en el **Apéndice IX – 5, IX.C.1.b Resumen de los Resultados de TCI, Ciclo Escolar 2017-18**.
- IX(C)(1)(c) Un reporte sobre el número y estado de empleo (ej., tiempo completo, tiempo parcial) del personal de apoyo de instalaciones en cada escuela (ej., conserjes, personal de mantenimiento, y jardinería), y la fórmula para designar tal apoyo;
- Vea el Apéndice IX – 8, IX.C.1.c Personal de Apoyo de las Instalaciones.*
- IX(C)(1)(d) Una copia del Plan de Instalaciones de Varios Años y del Plan de Tecnología de Varios Años, como fueron modificados y actualizados cada año, y un resumen de las acciones tomadas durante ese año conforme a tales planes;
- El Plan de Instalaciones de Varios Años actual aparece en el **Apéndice IX – 3, IX.C.1.d MYFP**.
- El Plan de Tecnología de Varios Años (MYTP) permaneció sin cambios para el ciclo escolar 2017-18.
- IX(C)(1)(e) Para todo el entrenamiento y desarrollo profesional proporcionado por el Distrito, como es requerido por esta sección, información sobre el tipo de entrenamiento, ubicación donde se llevó a cabo, número del personal que asistió por posición, presentador(es), resumen del entrenamiento o presentación, y cualesquiera documentos distribuidos;
- Los datos requeridos por la sección (IX)(C)(1)(e) están incluidos en el **Apéndice IV – 23, IV.K.1.q Master USP PD Chart**. Este reporte contiene una tabla de todas las oportunidades de desarrollo profesional formal ofrecidas para el ciclo escolar 2017-18.

X. Responsabilidad y Transparencia

A. Desarrollo y Auditoría del Proceso de Presupuesto

1. El Proceso de Desarrollo del Presupuesto

Entre noviembre de 2017 y junio de 2018, el Distrito colaboró con el Asesor Especial, Demandantes, y el experto de presupuesto para crear el proceso de desarrollo del presupuesto para el ciclo escolar 2018-19; participó en una reunión para el presupuesto en diciembre y una conferencia telefónica del presupuesto en mayo (y conferencias telefónicas adicionales con las partes); y proporcionó al Asesor Especial y Demandantes más de 1,300 páginas de información (incluyendo tres bosquejos del presupuesto, respuestas a las solicitudes de información, explicaciones de los cambios significativos entre los bosquejos, planes para escuelas magneto con presupuestos, y una lista de reasignación de prioridad) (**Apéndice X – 1, Proceso del Desarrollo del Presupuesto de USP para el Ciclo Escolar 2018-19**). El Distrito cumplió con todos los pasos de este proceso antes de la adopción del Presupuesto USP por la Mesa Directiva (**Apéndice X – 2, Asunto 41 de la Mesa Directiva, Junio 26, 2018**).

2. Auditoría del Presupuesto

El Distrito proporciona a los Demandantes y al Asesor Especial un reporte de auditoría del Presupuesto de USP de cada año para confirmar que el Distrito gastó los fondos de abolición de la segregación de acuerdo a su designación y para proporcionar otra información para asegurar la transparencia total. Una firma de contabilidad externa preparó el reporte de auditoría de 2016-17 (“inspección de los gastos de abolición de la segregación”) y lo entregó para el 31 de enero de 2018. El Distrito después publicó el reporte de auditoría en el sitio web del Distrito Escolar Unificado de Tucson.

Enfielad, Mecha & Co., P.C. (H&M) realizó el reporte de auditoría para el Presupuesto de USP de 2016-17, y el Distrito presentó el reporte final al Asesor Especial y los Demandantes el 30 de enero de 2018 (**Apéndice X – 3, Correo Electrónico de Taylor a SMP re Reporte de Auditoría 013018 de 2016-17**). H&M encontró dos variaciones (algunas posiciones no llenadas durante el año y gastos de capital no anticipados para vehículos de transportación) e hizo dos hallazgos (el Distrito no deberá utilizar contingencias negativas, y dos de 40 gastos específicos repasados no fueron codificados propiamente) (**Apéndice X – 4,**

Reporte de Auditoría del Presupuesto de USP para el Año 17). En respuesta, el Distrito no utilizó una contingencia negativa para el ciclo escolar 2017-18.

B. Avisos y Peticiones para Aprobación

El Distrito continuó proveyendo al Asesor Especial un aviso y una petición para la aprobación (NARA) de acciones que afectaban la asignación de estudiantes y/o su planta física, incluyendo un análisis de impacto de la abolición de la segregación (DIA). En consulta con el Asesor Especial, el DIA se ha desarrollado en un formato estandarizado para mostrar como el cambio propuesto afectará las obligaciones relevantes del Distrito bajo el Plan de Estatus Unitario. Antes de someter un aviso formal y petición al Asesor Especial, el Distrito presenta un bosquejo DIA al Asesor Especial y los Demandantes para solicitar aportaciones antes de la terminación del análisis DIA y la presentación del NARA. En el ciclo escolar 2017-18, el Distrito presentó los siguientes DIA/NARA:

1. Compra del lote de estacionamiento de la Ciudad de Tucson adyacente a la Escuela Primaria Bilingüe Davis (NARA la aprobó el 29 de agosto, 2017);
2. Venta de la propiedad en Bonanza Avene y 5th Street (NARA la aprobó el 29 de agosto, 2017);
3. Propuesta para fusionar las escuelas secundarias Catalina y Rincón en el plantel de Rincón, y mudar a University High School a las instalaciones de Catalina (revocado);
4. Venta de propiedad en Valencia Road y Cardinal Avene (NARA la aprobó el 27 de abril, 2018);
5. Venta de propiedad en 5th Street y Ridgeside Drive (pendiente, no objeciones al bosquejo DIA, pero NARA no había sido sometida a partir del 1ro de septiembre, 2018);
6. Venta de la escuela primaria Corbett (NARA la aprobó el 2 de agosto, 2018);

C. Sistema de Responsabilidad Basado en Evidencia

El Distrito continuó logrando avances en la realización del Sistema de responsabilidad basado en evidencia (EBAS) durante el ciclo escolar 2017-18. La unidad de organización dentro del Distrito que más participó en el desarrollo e implementación de EBAS es el Departamento del Programa de Evaluación (A&E). El director del departamento se reporta directamente al oficial académico en jefe del Distrito, el supervisor asistente de Currículo e Instrucción.

El departamento es conducido por su director y consiste de un equipo de seis investigadores principales, un coordinador de la intervención de datos de instrucción, un coordinador de la administración de pruebas del Distrito, un integrador de datos quien combina y administra los datos de diferentes sistemas de datos para su análisis, y apoyo administrativo.

La declaración de la misión de A&E se enfoca y guía el desarrollo de sus operaciones e implementación del departamento: El Programa de Evaluación proporciona al Distrito y la comunidad apoyo por medio de la investigación y reportes para informar sobre la toma de decisiones impulsada por datos y mejorar los resultados educativos.

Más específicamente, A&E está a cargo de las siguientes responsabilidades, funciones y tareas:

- Trabajar en la evaluación sistemática de nuevas iniciativas;
- Identificar áreas con problemas que merecen la atención de los líderes del Distrito por medio del análisis sistemático de los datos que son parte de EBAS basado en evidencia;
- Identificar las escuelas en base regular que son absentistas positivos o negativos con respecto al éxito al implementar iniciativas particulares o lograr metas particulares y hacer accesible el conocimiento de las prácticas efectivas en todo el Distrito; y
- Apoyar a las comunidades de aprendizaje profesional (PLC) por medio de consultas y en la identificación de investigaciones que puedan ayudar las PLC a tomar decisiones efectivas.

La declaración de la misión y estas responsabilidades específicas están□ organizadas en tres funciones esenciales que definen al departamento: administración de evaluaciones; evaluación de las iniciativas del Distrito, y apoyo de datos al Distrito y la comunidad en general (incluyendo las investigaciones externas). Un más amplio reporte sobre las operaciones y la administración de A&E aparecen en el **Apéndice X-5, Reporte sobre Operaciones e Implementación de Responsabilidades, Departamento de Evaluación.**

Las herramientas y sistemas utilizados por el Distrito para implementar las capacidades EBAS continúan desarrollándose y evolucionando bajo la guía e implementación del oficial de tecnología en jefe del Distrito y su departamento. Las

herramientas y sistemas principales utilizados por el Distrito incluyen los siguientes:

1. Synergy

El Sistema de información de estudiantes del Distrito, Synergy, continúa siendo el sistema principal que forma la médula de las capacidades EBAS del Distrito. El sistema captura y permite el seguimiento de una gama amplia de información sobre los estudiantes, incluyendo todos los elementos de los datos relacionados a los estudiantes requeridos por el USP. Synergy permite a los maestros y otro personal del Distrito utilizar los datos de los estudiantes, incluyendo la asistencia, inscripción, cursos, libros de calificaciones, información de los padres, y horarios. El sistema tiene un robusto juego de reportes preseleccionados, así como una bien desarrollada zona interfacial generadora de reportes, para permitir análisis flexible de la gama completa de datos recopilados. Durante el ciclo escolar 2017-18, las calificaciones de AzMERIT fueron importadas a Synergy y están desplegadas para varios interesados, incluyendo a los padres y estudiantes.

2. SchoolCity

SchoolCity sirve como la herramienta principal del Distrito para análisis y reportes sobre los datos relacionados a la evaluación académica y desempeño. Aproximadamente 180,000 evaluaciones y encuestas han sido administradas a los estudiantes del Distrito dentro de SchoolCity anualmente desde el ciclo escolar 2015-16. Estas evaluaciones oscilan de puntos de referencia trimestrales a pruebas de destreza del lenguaje a las evaluaciones formativas individuales de los maestros. Los reportes de SchoolCity permiten el desglosamiento de los datos académicos y da acceso a los maestros a datos granulares y herramientas para análisis, tales como estándares y análisis de artículos que les ayudan a tomar decisiones sobre la instrucción basadas en datos. El Distrito colaboró con SchoolCity para hacer varias mejoras en el ciclo escolar 2017-18 (**Apéndice X – 6, Mejoramiento a SchoolCity, Ciclo Escolar 2017**). Los siguientes representan sólo algunas de estas mejoras:

- Perfil de Adaptaciones de Evaluaciones fue agregado para la designación modernizada de las adaptaciones para pruebas.
- Herramienta de Traducción de Evaluación agregada para que los estudiantes puedan traducir las pruebas a idiomas utilizando Google translator

- El Reporte de datos del portal de estudiantes ahora incluye los datos subidos (ex. AzMERIT). *Id.*

3. BrightBytes Clarity

El sistema BrightBytes Clarity consiste de dos módulos: Un módulo Early Warning Module (EWM) y un módulo Intervention Module (IM). Utilizando un módulo que predice basado en la asistencia, lo académico, y datos de disciplina, el EWM automáticamente identifica a los estudiantes en riesgo de abandonar la escuela o no graduar. El IM permite a los maestros y otro personal entrar a los apoyos de intervención dados a esos estudiantes. El sistema Clarity notifica a los maestros y otro personal sobre los estudiantes en riesgo y permite a los maestros y administradores de escuelas asignar y seguir la pista de los servicios de apoyo necesitados. Las mejoras de IM terminadas en el ciclo escolar 2017-18 ahora se alinean al proceso de Apoyos de Niveles Múltiples. La plataforma influencia los datos que se originan de Synergy y SchoolCity para proporcionar penetración a los equipos de colaboración PLC. Las Secciones V y VI también discuten el EWM y IM.

4. iVisions and AppliTrack

El sistema clave que el Distrito utiliza para recopilar, rastrear y analizar los datos con respecto a sus empleados (incluyendo a administradores y personal certificado) es el software Infinite Visions de Tyler Technologies, el cual está específicamente diseñado para los distritos escolares y es utilizado por muchos a través de la nación. El sistema tiene más de 400 reportes estándar, tiene una zona interfacial de generación de reportes para un propósito determinado (ad hoc), y permite la exportación de datos en muchos formatos para permitir el uso y el enlace con los datos de otros sistemas.

La información con respecto a los solicitantes y los procesos de rastreo de solicitudes son manejados utilizando el software AppliTrack (ahora conocido como Frontline Recruiting and Hiring), el cual está diseñado como una plataforma para la administración día a día de reclutamiento y contratos del distrito escolar. AppliTrack también permite la recopilación y análisis de información clave de los solicitantes, decisiones de entrevistas y contratos.

5. Office 365

Office 365 es un juego extenso de herramientas de productividad de Microsoft, incluyendo algunas de las herramientas mejor conocidas tales como

Word (procesador de palabras), Excel (hojas electrónicas), Outlook (correo electrónico y calendario), PowerPoint (presentaciones), y Access (aplicaciones de base de datos), así como otras herramientas nuevas o menos conocidas comúnmente de verdadero impacto en la arena educativa, incluyendo:

- Publisher, para arreglo de la página y diseño para publicaciones;
- Equipos, un espacio de trabajo de colaboración compartido para los equipos, utilizado para proyectos de grupo y maestros para PLC;
- Sway, para la creación fácil de páginas web y presentaciones de fuentes múltiples de materias;
- Formas, para la creación de formas, encuestas, y prueba, y recopilación de análisis de respuestas;
- Stream, un servicio de video que permite a los usuarios subir, ver, y compartir videos seguramente dentro de la organización, incluyendo las clases, reuniones, presentaciones, y sesiones de entrenamiento;
- Flow, el cual permite a los empleados crear y automatizar los flujos de trabajo a través de aplicaciones y servicios múltiples, automatizar tareas repetitivas: y
- Sharepoint, un sistema navegador de manejo de documentos, el cual permite a los grupos establecer un espacio centralizado, protegido por claves para compartir documentos.

Entre otros muchos usos, el Distrito utiliza varias herramientas de Office 365 para almacenar y rastrear información con respecto a las instalaciones y tecnología dentro del Distrito.

6. Microsoft Power BI

Microsoft Power BI (Power BI) es una plataforma de datos autónoma que está accesible en el Internet. Este lugar externo está reemplazando al programa legacy, TUSDStats. La plataforma está ahora terminada en un 85 por ciento y permite al Distrito poner a disposición los datos a usuarios externos (el público) e internamente (personal de la escuela y el Distrito) (**Apéndice X – 7, Mejoramiento a Power BI, Ciclo Escolar 2017-18**). Los reportes en Power BI proporcionan datos colectivos sobre la inscripción, movilidad, tasas de graduación, tasas de deserción, estabilidad de años múltiples, determinación de clasificación por letra de las escuelas, y las encuestas de la Calidad de las Escuelas del Distrito. Los datos pueden ser desglosados por las características del estudiante, incluyendo raza/etnicidad,

aprendiz del idioma inglés, y educación excepcional, permitiendo a los administradores y al personal examinar las diferencias entre los sub-grupos, identificar las tendencias, e impulsar la toma de decisiones en los niveles de las escuelas y el distrito.

Durante el ciclo escolar 2017-18, el Distrito trabajó para lograr mejoras al uso interno de Power BI y creó la capacidad del uso externo.

a. Uso Interno.

Este sitio de reportes para los administradores es una de las herramientas de reportes internos del Distrito para la responsabilidad de toda la organización (o toda la escuela). El sitio de reportes internos de Power BI proporciona los mismos datos o similares como SchoolCity, pero permite a los administradores o al personal a nivel del distrito examinar las diferencias entre los sub-grupos en toda la escuela o en todo el Distrito. Ejemplos de las mejoras del Distrito a Power BI incluyen:

- Los datos están disponibles desde la adopción de Synergy en el ciclo escolar 2015-16 hasta e incluyendo el ciclo escolar 2018-19 y continuarán siendo actualizados en el futuro. Esto permite el examen de las tendencias de tiempo.
- Los usuarios pueden examinar los datos a nivel del distrito o llegar a sub-grupos de estudiantes específicos para descubrir disparidades potenciales entre sub-grupos de estudiantes, y pueden rastrear el progreso hacia el mejoramiento para cada sub-grupo de estudiantes sobre varios años.
- Solamente usuarios del Distrito Escolar Unificado de Tucson autorizados tienen acceso, incluyendo administradores y el personal a nivel del distrito, acatándose a los requisitos de privacidad de los estudiantes.

b. Uso Externo.

Desarrollado en el ciclo escolar 2017-18, la capacidad para reportar de Power BI externo permite a la comunidad en general de Tucson ver los datos. El sitio está accesible al público desde casa y a través de una gran variedad de dispositivos tales como tabletas o teléfonos inteligentes por medio del sitio web del Distrito y después por el enlace “TUSDdatareport”.

7. Ed-Fi

Ed-Fi es una solución de fuente abierta de Ed-Fi Alliance que implementa un estándar de datos para proporcionar un grupo de reglas para la recopilación, manejo, y organización de datos educativos. La Ed-Fi solution proporciona un Almacén de Operación de Datos (ODS) y la capacidad de un tablero que es libre de costo para los distritos escolares. El Departamento de Educación de Arizona adoptó Ed-Fi como su depositario para los datos de los estudiantes en todo el estado.

Durante el ciclo escolar 2017-18, el Distrito finalizó su decisión de usar Ed-Fi Operational Data Store como el almacén de datos del Distrito para los datos pasados, actuales y futuros. El Departamento de Servicios de Tecnología desarrolló una Zona Interfacial de Aplicación de Programas (API) que conecta el Ed-Fi ODS a otros sistemas de datos del Distrito. Utilizando el API, el Distrito exitosamente cargó los datos para sus escuelas y estudiantes (datos demográficos y programas) y está en el proceso de agregar los datos de asistencia de los estudiantes. El API implementado permite al Distrito agregar los datos de cualquier fuente de datos al Ed-Fi ODS, una vez que la configuración para esa fuente de datos es establecida. Esta capacidad permite la expansión del Ed-Fi ODS como sea necesario. El trabajo durante el próximo ciclo escolar se desarrollará en el trabajo fundamental terminado para la implementación de Ed-Fi durante el ciclo escolar 2017-18.

D. Reportes USP

X(A)(5)(a)(i) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de las responsabilidades para todas las personas contratadas o asignadas para llenar los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título del puesto, título del puesto previo (si es apropiado), otros considerados para la posición, y credenciales.

Vea el Apéndice X – 8, X.A.5.a.i Explicación de Responsabilidades, el cual contiene las descripciones de trabajos y un reporte de las personas nuevas contratadas y asignadas para llenar los requisitos de esta sección por nombre, título del puesto, título del puesto previo, otros considerados, y credenciales para el ciclo escolar 2017-18.

X(A)(5)(a)(ii) Una descripción de los cambios hechos a Mojave para cumplir con los requisitos de esta sección, incluyendo las descripciones de los planes para hacer cambios al sistema en el año subsecuente.

Vea el Apéndice X – 9, X.A.5.a.ii Cambios hechos a Mojave para ver las recomendaciones hechas en el ciclo escolar 2015-16 que afectaron el ciclo escolar 2017-18.

X(F)(1)(a)

El número y naturaleza de las peticiones y avisos presentados al Asesor Especial en el año previo: separados por los que solicitan: (i) Cambios a los límites de asistencia; (ii) Cambios a los patrones de asignaciones a los estudiantes; (iii) Proyectos de construcción que resultarán en un cambio en la capacidad del estudiante o una escuela o impactan significativamente la naturaleza de la instalación tales como la creación o cierre de una escuela magnet o programa; (iv) Construcción o adquisición de escuelas nuevas; (v) Propuestas para cerrar escuelas; (vi) La compra, arrendamiento, y venta de bienes raíces del Distrito.

Vea el Apéndice X – 10, X.F.1.a NARA Presentó en el Ciclo Escolar 2017-18 para ver las peticiones y avisos presentados al Asesor Especial para el ciclo escolar 2017-18.

LISTA DE APÉNDICES

I-1	ISI-DAEP Memorándum 11.3.17 y Reporte de Disciplina Revisado 11.14.17
I-2	FCI 12.13.17 Revisado
II-1	Resumen de los Resultados de la Lotería en Escuelas con Exceso de Solicitudes de Inscripción
II-2	II.K.1.f Planes de Escuelas Magnet (13) Ciclo Escolar 2017-18
II-3	Muestra Reporte de Fin de Año - Mansfeld MS Ciclo Escolar 2017-18
II-4	II.K.1.m (2) Reporte de Mercadeo Magnet Ciclo Escolar 2017-18
II-5	Muestra de Registro de Reclutamiento - Borton Ciclo Escolar 2017-18
II-6	Reconocimientos de Nivel de Escuela, Otorgamientos, y Reconocimientos Ciclo Escolar 2017-18
II-7	Resumen y Resultados de Visibilidad del Tema Magnet Ciclo Escolar 2017-18
II-8	Escuelas Magnet Dentro del Rango de Integración de USP
II-9	Reduciendo la Concentración Racial en Escuelas Magnet
II-10	Progreso Hacia las Metas de Integración para el Ciclo Escolar 2017-18 MSP
II-11	Recorridos de las Mejoras de las Escuelas
II-12	Desarrollo Profesional Magnet
II-13	Datos de los Logros de las Escuelas Magnet Ciclo Escolar 2017-18
II-14	Participación Familiar Magnet y Transición Ciclo Escolar 2017-18
II-15	Implementación del Plan de Transición
II-16	Guía de Planeamiento Magnet IAP Ciclo Escolar 2017-18
II-17	Plantilla de Planeamiento Magnet SIAP Ciclo Escolar 2018-19
II-18	Cronología y Descripción de la Evaluación Magnet Nueva

II-19	II.K.1.m (1) Plan MORE Ciclo Escolar 2017-18
II-20	II.K.1.i (1) Catálogo de Escuelas - Inglés
II-21	Folleto de Transportación
II-22	Titular, Carteles, y Folletos en Línea de Express Shuttle
II-23	Asignación de Estudiantes PD en Línea
II-24	II.K.1.a Inscripción de TUSD-día 40
II-25	II.K.1.b Estatus de Inscripción-Asistencia de TUSD Ciclo Escolar 2017-18
II-26	II.K.1.c Explicación de Responsabilidades
II-27	II.K.1.d Evaluación Marzano Drachman Montessori
II-28	II.K.1.i (2) Mapa de Escuelas de TUSD
II-29	II.K.1.j Solicitudes de Opción Escolar (Idiomas Principales)
II-30	II.K.1.l Traslados de Estudiantes 2018
II-31	II.K.1.o Interconexión para las Familias basado en la Red
II-32	Planes, Iniciativas, y Actividades Relacionadas a Magnet
III-1	III.C.1 (1) Reporte de Uso de Transporte por Escuela y Nivel de Grado
III-2	III.C.1 (2) Reporte de Uso de Transporte por Razón y Raza-Etnicidad
III-3	Uso de Transporte por Programa Comparación de 5-años
III-4	Lista de Autobús de Actividades por Escuela Ciclo Escolar 2017-18
IV-1	Memorándum de la Posición de USP Obligatoria del Superintendente 2.16.18
IV-2	IV.K.1.c Actividades de Reclutamiento
IV-3	IV.K.1.k Hallazgos de los Grupos de Enfoque del Superintendente

IV-4	IV.K.1.d.ii (1) Reporte del Panel de Entrevistas
IV-5	IV.K.1.d.ii (2) Reporte del Panel de Entrevistas No-Acatamiento
IV-6	IV.K.1.e Lista de Instrumentos de Entrevistas
IV-7	IV.K.1.f Ofertas de Empleo Declinadas
IV-8	Personal Certificado y Administradores de Escuelas Ciclo Escolar 2017-18
IV-9	IV.K.1.g (4) Equipos Administrativos de Escuelas Ciclo Escolar 2017-18
IV-10	IV.K.1.g (1) Asignaciones de Diversidad de Maestros
IV-11	IV.K.1.g (2) Plan de Diversidad de Maestros
IV-12	IV.K.1.g (6) Asignaciones de Directores del Primer Año
IV-13	IV.K.1.g (5) Asignaciones de Maestros del Primer Año
IV-14	Atrición Certificada Ciclo Escolar 2017-18
IV-15	IV.K.1.j SQS Encuesta del Personal
IV-16	IV.K.1.h Plan de Maestros del Primer Año
IV-17	Agenda de la Inducción de Maestros Nuevos
IV-18	IV.K.1.n (1) Descripción del Programa de Mentores
IV-19	IV.K.1.n (2) Asignaciones de Mentores por Etnicidad
IV-20	Planes de Apoyo de Objetivo y Planes de Mejoramiento – 2 años
IV-21	Guía de las Comunidades de Aprendizaje Profesional
IV-22	Tomando Acción para el Éxito
IV-23	IV.K.1.q Gráfica Principal de USP PD
IV-24	IV.K.1.a Explicación de Responsabilidades

IV-25	IV.K.1.d.i (1) Posiciones de Maestros y Certificadas de USP Anunciadas Ciclo Escolar 2017-18
IV-26	IV.K.1.d.i (2) Anuncios para Trabajos Administrativos Ciclo Escolar 2017-18
IV-27	IV.K.1.d.iii Personal Certificado y Administradores
IV-28	IV.K.1.d.iv Traslados Iniciados por el Distrito Certificados
IV-29	IV.K.1.g (3) Asignaciones de todo el Personal Certificado
IV-30	IV.K.1.g (7) Análisis de Laguna de Diversidad de Maestros
IV-31	IV.K.1.m (1) Evaluación del Administrador
IV-32	IV.K.1.m (2) Explicación de la Evaluación de Maestros
IV-33	IV.K.1.m (3) Resumen de la Encuesta de Estudiantes (Calificación Media del Distrito)
IV-34	IV.K.1.o TSP
IV-35	IV.K.1.p Academia de Preparación de Liderazgo rev4.20.18
V-1	V.G.1.b (2) Apéndice F - GATE Ciclo Escolar 2017-18
V-2	1718 GATE Inscripción al día 40
V-3	V.G.1.c ALE Resumen Suplementario de las Metas
V-4	Estatus de Estudiantes y Colocación Autónomos
V-5	1718 Calendario de Eventos de Alcance de GATE
V-6	GATE SC Protocolo de Escuelas
V-7	Muestra de GATE PPT SC
V-8	Estudiantes quienes recibieron Pruebas para los servicios GATE
V-9	Estudiantes que Califican para los Servicios de GATE
V-10	Desarrollo Profesional de GATE para el Ciclo Escolar 2016-17 y 2017-18

V-11	V.G.1.j Personal Certificado con Credenciales ALE
V-12	V.G.1.a ALE al Día 40 Inscripción ALE
V-13	Pruebas y Calificaciones del Examen AP – Comparación de 3 Años
V-14	Eventos de Reclutamiento de IB Ciclo Escolar 2017-18
V-15	V.G.1.g Admisiones a UHS Ciclo Escolar 2018-19 1er Año Secundaria
V-16	Volante de UHS StepUp Day Ciclo Escolar 2017-18
V-17	Invitación a la Cena de Estudiantes Multiculturales de UHS
V-18	Invitación a la Celebración de Estudiantes de 1er Año de Secundaria
V-19	Presentación para los Padres UHSPA Junio 2018
V-20	Eventos del Vagón de Bienvenida de UHS
V-21	UHS BLAST 2018
V-22	Agendas de Reuniones del Coordinador AVID Ciclo Escolar 2017-18
V-23	Reporte del Instituto de Verano del Desierto AP
V-24	Presentación de TUSD a la Mesa Directiva del Estado
V-25	Simposio de Aprendizaje de Idiomas PPT 2018
V-26	Instrumento de Recorrido
V-27	Agenda del Simposio de Aprendizaje de Idiomas 2018
V-28	Aviso por Correo Electrónico de la Conferencia ATDLE
V-29	Asignaciones de Maestros Itinerantes DL Ciclo escolar 2017-18
V-30	Instrumento de Supervisión de Recorrido ALP
V-31	Grupo Bilingüe PPT
V-32	Folleto Make the Move de TUSD TWDL

V-33	Sitio Web Recursos para Padres de TUSD DL
V-34	Presentación para Padres de TUSD TWDL Ciclo escolar 2017-18
V-35	Material Publicitario de DL
V-36	Estructura TUSD TWDL
V-37	Remisiones y Calificaciones para Educación Excepcional Ciclo Escolar 2017-18
V-38	V.G.l.u Estudiantes que reciben Servicios de Educación Excepcional Ciclo Escolar 2017-18
V-39	Metas Anuales y Supervisión del Progreso
V-40	Estrategias de Apoyo para los Estudiantes de todo el Distrito
V-41	Estrategias de Apoyo para los Estudiantes de Escuela Secundaria
V-42	Estrategias de Apoyo para estudiantes de Escuela Intermedia y Primaria
V-43	Estrategias de Apoyo para los Aprendices del Idioma Inglés (ELL)
V-44	Plan de Implementación 2015 CRC
V-45	Inscripción CRC Total – Años múltiples
V-46	Fechas de Nivel I y Nivel II
V-47	Programa SICRE 2018
V-48	Estructura PLC 2017-18
V-49	Plan de Desarrollo Profesional Culturalmente Sensible
V-50	Herramienta Principal de Diversidad Sensible
V-51	Panel Nacional sobre Currículum Culturalmente Sensible
V-52	Educación de Ciencias Transformativas Multiculturales
V-53	Recomendaciones de Enseñanza Inclusiva de Ciencias MC

V-54	Guía de Implementos de Cultura de Maestros Nativos Americanos
V-55	Guía de Implementos de Cultura de Maestros de WWII
V-56	Agenda de Facilitadores de Ciencias Noviembre 2017
V-57	Volante de Estudio de Libros de Secundaria
V-58	Taller de Trabajo de Muestra de Puentes y Fronteras PPT
V-59	Volante de Puentes y Fronteras 201718
V-60	V.G.1.p (1) Tutoría para Colegio (AASSD)
V-61	AACD1718
V-62	UASummerLIT18
V-63	Universidad para Padres1718
V-64	Programa de Retroceso de la UA
V-65	Cumbre STEM 2017
V-66	Opciones1718
V-67	AA Día de Herencia1718
V-68	AA Recorrido de Colegio1718
V-69	Gráfica Trimestral 201718
V-70	AAPC1718
V-71	SOBE17
V-72	Resultados de la Encuesta Otoño 2017
V-73	AASSD asignaciones1718
V-74	Forma de Petición1718
V-75	VeranoLIT2018

V-76	AASSD Enriquecimiento Stem18
V-77	V.G.1.p (2) Tutoría de Colegio (MASSD)
V-78	Programa de la Conferencia Adelante Ciclo Escolar 2017-18
V-79	Academia de Colegio para la Asistencia de los Padres 2017-18
V-80	Programa del Simposio Juvenil UA CRiA Ciclo Escolar 2017-18
V-81	Plan de Reorganización de MASSD Ciclo Escolar 2018-19
V-82	Eventos Trimestrales para Padres basados en la escuela de MASSD Ciclo Escolar 2017-18
V-83	Eventos Trimestrales para Padres de MASSD en todo el Distrito Ciclo Escolar 2017-18
V-84	Materiales de Eventos Trimestrales de MASSD Ciclo Escolar 2017-18
V-85	Asignaciones de Especialistas para el Éxito de los Estudiantes de MASSD Ciclo Escolar 2017-18
V-86	Enriquecimiento de Verano Technolochicas MASSD 2017-18
V-87	Campo de Trabajo de los Consultores 1718
V-88	Tomando Acción PPT PLC
V-89	JunioPLC1718
V-90	AASSD MTSS1718
V-91	Conferencia Administrativa de 2Días 1718
V-92	Entrenamiento Restaurativo
V-93	Restaurar ILAPD MTSS PBIS 1718
V-94	Diapositiva de la Actividad para Integrar a los Estudiantes ELL
V-95	Espacio Wiki para Integrar ideas ELL
V-96	Correo Electrónico de la Encuesta de Integración de Ideas ELL

V-97	Plantilla de Configuración
V-98	Plantilla de Proyecciones_ Configuraciones
V-99	Plantilla de Excepción de Agrupación ADE
V-100	Presentación de los Requisitos de Documentación ADE 2017-18
V-101	Miembros del Comité de Supervisión y Horario
V-102	V.G.1.b (1) Apéndice E - AAC SY1718
V-103	V.G.1.b (3) Apéndice G – UHS SY1718
V-104	V.G.1.d Enmiendas a Política y Procedimiento Ciclo Escolar 2017-18
V-105	V.G.1.e Explicación de Responsabilidades
V-106	V.G.1.f Reclutamiento y Mercadeo
V-107	V.G.1.i GATE Registro de Quejas de los Padres
V-108	V.G.1.k Extensión de OELAS y Cronología del HB 2435
V-109	V.G.1.l Servicios de Lenguaje Dual por Escuela y Grado
V-110	V.G.1.m (1) Materiales de Publicidad de AASSD
V-111	V.G.1.n Reporte de Enmiendas y Revisiones
V-112	V.G.1.o Retención de Cuatro Años
V-113	V.G.1.q Intervenciones Académicas
V-114	V.G.1.r (1) Equipos de Intervención Académica
V-115	V.G.1.r (2) Facilitadores de MTSS
V-116	V.G.1.s (2)Eventos Trimestrales de MASSD
V-117	V.G.1.m (2) Materiales de Publicidad de MASSD
V-118	V.G.1.s (1) Eventos Trimestrales de AASSD

V-119	V.G.1.c Resumen de Metas Suplementarias de ALE - Revisadas
VI-1	Muestra de la Matriz de PBIS
VI-2	Muestra del Diagrama de Comportamiento
VI-3	17-18 Producción de Evaluación de Maestros
VI-4	Sesiones Informativas de GSRR Ciclo Escolar 2017-18
VI-5	Forma de Supervisión de GSRR
VI-6	Código de Conducta para los Estudiante Ciclo Escolar 2018-19
VI-7	2017-18 Evaluación de ISI
VI-8	Evaluación de DAEP – 3 Años
VI-9	Muestra de Comunicación RPPC
VI-10	Muestra del Reporte Mensual de Disciplina
VI-11	Presentación Mensual de CDRC - Noviembre 2017
VI-12	Presentación Trimestral de CDRC - Abril 2018
VI-13	Muestra de la Forma de Visita al sitio CC
VI-14	Reporte de Fin de Año Junio 2018
VI-15	Resultados de Disciplina
VI-16	2017-18 Planes de Acción de Apoyo (SAPS)
VI-17	Gráfica de Rastreo del Plan de Acción de Apoyo de Disciplina Ciclo Escolar 2017-18
VI-18	Muestra de las Agendas de MTSS
VI-19	Captura de Pantalla WWT
VI-20	Presentación de Entrenamiento de Clarity 032618
VI-21	VI.G.1.a Apelaciones a los Oficiales de Audiencia y la Mesa Directiva

VI-22	VI.G.1.b Datos de Disciplina 2013-2018
VI-23	VI.G.1.c Planes de Acción Correctiva (3er Trimestre)
VI-24	VI.G.1.d (1) GSRR Inglés
VI-25	VI.G.1.d (2) GSRR Vietnamés
VI-26	VI.G.1.d (3) GSRR Somalí
VI-27	VI.G.1.d (4) GSRR Árabe
VI-28	VI.G.1.d (5) GSRR Español
VI-29	VI.G.1.d (6) GSRR Swahili
VI-30	VI.G.1.d (7) Copias de los planes de comportamiento, Documentos-formas de disciplina
VI-31	VI.G.1.d (8) Manual de MTSS
VI-32	VI.G.1.d (9) Lo que Trabaja (What Works)
VI-33	VI.G.1.e Enmiendas a Políticas y Procedimientos Ciclo Escolar 2017-18
VI-34	VI.G.1.f Muestra de Análisis a Nivel de Escuelas
VI-35	Prevención de la Deserción y Plan de Graduación
VII-1	Sociedades con la Comunidad Ciclo Escolar 2017-18
VII-2	Horarios de los Talleres y Eventos de FRC – Muestras Inglés Swahili
VII-3	Resumen del Rastreo del Centro de Recursos para Familias Ciclo Escolar 2017-18
VII-4	Contactos de Participación de la Familia en las Escuelas Ciclo Escolar 2017-18
VII-5	Entrenamientos y Apoyos de Participación de la Familia para el Personal de las Escuelas Ciclo Escolar 2017-18
VII-6	Lista de Verificaciones de Consumación del Kiosco de Computadoras para las Familias

VII-7	Equipos de Participación de las Familias de Seis Escuelas Piloto de Enfoque Ciclo Escolar 2017-18
VII-8	Proceso de Participación de las Familias de las Escuelas
VII-9	Instrumentos de las Encuestas de Participación de las Familias Ciclo Escolar 2017-18 - Piloto
VII-10	VII.E.1.b Encuesta de Participación de las Familias Ciclo Escolar 2017-18
VII-11	VII.E.1.a Explicación de las Responsabilidades
VII-12	VII.E.1.d Análisis de Alcance y Efectividad
VIII-1	VIII.C.1 Participación de los Estudiantes en Actividades Extracurriculares
VIII-2	Servicios de Tutoría por Fuentes de Financiamiento Ciclo Escolar 2017-18
VIII-3	Usuario de Autobús con Pase para Actividades después del horario escolar Ciclo Escolar 2017-18
VIII-4	Encuesta de Participación Extracurricular de Estudiantes
IX-1	IX.C.1.a (1) Índice de las Condiciones de las Instalaciones Ciclo Escolar 2017-18
IX-2	IX.C.1.a (2) Resultado de la Adaptabilidad Educativa Ciclo Escolar 2017-18
IX-3	IX.C.1.d MYFP
IX-4	IX.C.1.a (3) Reporte Final de TCI Ciclo Escolar 2017-18
IX-5	IX.C.1.b Resumen de los Resultados de TCI Ciclo Escolar 2017-18
IX-6	Información de la Reunión Mensual de TTL Ciclo Escolar 2017-18
IX-7	Entrenadores de MIE Ciclo Escolar 2017-18
IX-8	IX.C.1.c Personal de Apoyo de las Instalaciones

X-1	Proceso de Desarrollo del Presupuesto para el Ciclo Escolar 2018-19 Presupuesto de USP
X-2	Asunto 41 de la Mesa Directiva Junio 26, 2018
X-3	Correo Electrónico de MTaylor a SMP re Reporte de Auditoría 013018 de 2016-17
X-4	Reporte de Auditoría del Presupuesto de USP para el año 17
X-5	Reporte sobre Operaciones e Implementación de Responsabilidades, Departamento de Evaluación
X-6	Mejoramientos a SchoolCity Ciclo Escolar 2017
X-7	Mejoramientos a Power BI Ciclo Escolar 2017-18
X-8	X.A.5.a.i Explicación de Responsabilidades
X-9	X.A.5.a.ii Cambios Hechos a Mojave
X-10	X.F.1.a NARA Presentada en el Ciclo Escolar 2017-18