

**Informe Anual del Distrito Escolar Unificado de
Tucson para el Ciclo Escolar Académico
2023-2024 Dentro del Plan de Estatus
Unitario y del Plan de Informes y
Responsabilidad Posterior al Estatus Unitario**

Preparado por
el Superintendente del Distrito Escolar
Unificado de Tucson
Gabriel Trujillo, Ed.D.

La Mesa Directiva de TUSD:
Presidente: Natalie Luna Rose
Secretaria: Jennifer Eckstrom
Miembros: Val Romero, Dr. Ravi Shah, Sadie Shaw

ÍNDICE

Introducción.....	4
I. Cumplimiento y Buena Fe.....	6
A. Supervisión Interna de Cumplimiento.....	6
B. Proceso del Informe Anual	6
II. Asignación de Estudiantes	8
A. Cambios a los Límites de Asistencia, Patrones Remitentes, Emparejamiento y Agrupación.....	8
B. Escuelas y Programas Magnet.....	9
C. Proceso de Solicitud y Selección.....	18
D. Estrategias de Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento Estudiantil	18
E. Desarrollo Profesional para Asignación de Estudiantiles	21
F. Comité Coordinado de Asignación de Estudiantes	22
G. Informes USP	22
III. Transportación.....	26
A. Descripción de Programas y Operaciones.....	26
B. Informes USP	26
IV. Personal Administrativo y Certificado	27
A. Personal Administrativo y Certificado.....	27
B. Diversidad de Maestros y Administradores	30
C. Difusión, Reclutamiento y Retención	34
D. Informes USP	40
V. Calidad de la Educación	46
A. Experiencias de Aprendizaje Avanzado	46
B. Language Dual	64
C. Colocación, políticas y prácticas en educación excepcional.....	69
D. Prevención de la deserción escolar y graduación.....	69
E. Participación estudiantil a través del plan de estudios	73
F. Intervenciones y apoyos académicos específicos.....	84
G. Grupo de Trabajo de Logros Académicos Afroamericanos	107
H. Referencias, Evaluaciones, y Colocaciones.....	109
I. Entornos de Apoyo e Inclusivos	110
J. Informes USP	111

VI.	Disciplina	117
A.	Resultados de la disciplina	117
B.	Intervenciones y apoyos a la Conducta Positiva, Practicas Restaurativas Cultura y Clima	123
C.	Código de Conducta Estudiantil	128
D.	Alternativas Positivas a la Suspensión.....	129
E.	Monitoreo de Datos de Diciplina.....	135
F.	Medidas Correctivas.....	136
G.	Mejoramiento Escolar — Documento de Éxito Estudiantil (SSD).....	136
H.	Las Mejores Prácticas Disciplinarias	137
I.	Reportes de USP	138
VII.	Participación Familiar y Comunitaria.....	140
A.	Plan de Implementación de FACE.....	140
B.	Servicios de Traducción e Interpretación.....	149
C.	Reportes de USP	150
VIII.	Actividades Extracurriculares	152
A.	Resultado de los Esfuerzos para Patrocinar Actividades y Promover la Participación	152
B.	Proceso de Revisión del Director para Actividades Extracurriculares.....	155
C.	Colaboración con Transportación	155
D.	Financiación de Actividades Extracurriculares.....	156
E.	Reportes de USP.....	156
IX.	Instalaciones y Tecnología	157
A.	Plan Plurianual de Instalaciones	157
B.	Plan Plurianual de Tecnología.....	158
C.	Reportes de USP	167
X.	Rendición de Cuentas y Transparencia.....	169
A.	Procedimiento Presupuestario y Análisis Independiente	169
B.	Análisis de Impacto en el Desempeño.....	170
C.	Sistema de Rendición de Cuentas Basado en Evidencia (EBAS).....	174
D.	Reportes de USP.....	177

Introducción

El Distrito Escolar Unificado de Tucson esta esencialmente comprometido a la integración, diversidad, y equidad en el cumplimiento de su misión de educar a los niños de Tucson, preparándolos para vidas adultas productivas y gratificantes en sus comunidades.

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

Este informe anual presenta las evaluaciones tanto cualitativas como las cuantitativas de las iniciativas, programas y servicios del Distrito durante el CE2023-24. Este ciclo escolar fue el segundo año de instrucción después de terminar la supervisión de la corte en el caso de la abolición a la segregación en el Tribunal Federal del Distrito del Distrito de Arizona que comenzó en 1974 y continuó hasta el 20 de julio, 2022, cuando el tribunal del Distrito determinó que el Distrito tiene estatus unitario completo, terminó su supervisión y cerró el caso de abolición a la segregación. Durante el caso de abolición a la segregación, el Tribunal del Distrito ordenó y aprobó un gran rango de operaciones del distrito escolar. Desde que cesó la supervisión del tribunal, la Mesa Directiva del Distrito ha retomado su autoridad para la dirección general de las operaciones del distrito escolar.

Además, el Distrito también continúa trabajando para mitigar la disrupción y el impacto negativo en el aprendizaje durante la pandemia del COVID-19. Los datos de los años de la pandemia no se pueden comparar a los años previos a la pandemia. Esto continúa dificultando e imposibilitando un análisis fiable de las tendencias.

No obstante, en la medida de lo posible dentro de las circunstancias, este informe ofrece una descripción narrativa de los esfuerzos del Distrito hacia el logro de sus metas relacionadas a la integración, diversidad y equidad, un grupo de datos integral acerca del Distrito y sus operaciones para ser usados en la medida del progreso hacia esas metas

Durante el CE2023-24, el Distrito continuó operando dentro de un plan de abolición a la segregación referido como el Plan de Estatus Unitario (USP), adoptado por la Orden del Juez Judicial, en un caso escolar de abolición a la segregación. Este

informe después del estatus unitario acerca del CE2023-24 se prepara de conformidad con el Plan del Distrito para el Plan del Distrito para el Informe y Responsabilidad de Estatus Después de la Unificación (PUSRAP), adoptado por el Distrito de conformidad con la orden del Juez durante el CE2021-22. El formato y el contenido de este informe anual cumplen ciertos requisitos del USP y del PUSRAP. Como se resalta en este informe anual, el Distrito ha institucionalizado sus compromisos primordiales para la abolición a la segregación porque es lo correcto, porque es la ley, y porque es inmensurablemente importante para los estudiantes que el Distrito sirve.

El Distrito se expande dentro de 231 millas cuadradas incluyendo la mayor parte de la Ciudad de Tucson. Es el tercer distrito escolar más grande de Arizona por inscripción y se encuentra dentro de los mejores 125 distritos escolares en los Estados Unidos. En el CE2023-24, el Distrito inscribió aproximadamente a 39,900 estudiantes, de los cuales el 62% eran hispanos/latinos, 18% eran blancos, 10% eran afroamericanos, 4% eran americanos nativos, 2% eran asiáticos/isleños del pacífico, y un 4% eran multirraciales. Esos estudiantes asistieron a 88 escuelas: 47 escuelas primarias, 11 escuelas intermedias, 15 escuelas K-8, 11 escuelas preparatorias, y 4 escuelas alternativas. El Distrito empleó a 8,356 personas dedicadas, incluyendo a más de 2,892 maestros certificados.

El resto de este informe anual consiste en diez secciones por separado, cada una dedicada a un área diferente de los esfuerzos del Distrito hacia la integración, diversidad, y equidad. Cada sección comienza con una narrativa describiendo las actividades del Distrito durante el ciclo escolar pasado y concluye con una lista de datos e informes específicos relacionados a esa área. Las secciones del informe anual están organizadas para seguir las secciones del USP, para una referencia conveniente. Los datos y otros documentos de apoyo se encuentran por separado en una serie anexos, correspondientes a cada sección del informe anual. Este informe anual 2023-24, junto con sus anexos, está publicado en la página de internet pública del Distrito relacionadas a la abolición a la segregación.

I. Cumplimiento y Buena Fe

A. Supervisión Interna de Cumplimiento

El Distrito Escolar Unificado de Tucson está comprometido a la integración, diversidad, equidad, y la inclusividad para todos los estudiantes en el Distrito. Aunque el Distrito obtuvo el Estatus Unitario (Doc. 2650) el 20 de julio, 2022, el Distrito, bajo la dirección del Superintendente Auxiliar de Equidad, Diversidad, e Inclusividad, continua su compromiso a las iniciativas de equidad detalladas en el Plan de Estatus Unitario (USP) (Doc. 1450), así como el cumplimiento con el Plan del Distrito para el Informe y Responsabilidad de Estatus Después de la Unificación (PUSRAP) Plan (Doc. 2644-1).

El Distrito supervisó de manera proactiva y cuidadosa sus esfuerzos de cumplimiento en la organizacional a través de un proceso de cumplimiento interno que incluye reuniones sistémicas y comentarios constantes de todas las actividades individuales del USP. Cuando fue necesario, se discutieron e implementaron acciones correctivas. Si se necesitaron cambios en cualquier programa o actividad relacionada con el USP, se solicitó un análisis de impacto en el desempeño (**Anexo I-1, Performance Impact Analysis Template**) y se inició el proceso de aprobación. Una vez que el PIA se completó y fue aprobado por el liderazgo adecuado, se publicó en el sitio de internet de TUSD para aviso público y, si se solicitaba, se convocó a una audiencia pública. Los PIA completados y aprobados durante el ciclo académico 2023-24 se repasan en la sección X, a continuación.

B. Proceso del Informe Anual

Como se detalla en el Plan de Informe y Responsabilidad Después del Estatus Unitario, el Distrito preparó su informe anual, incluyendo todos los informes de datos requeridos por el USP. El Informe Anual se publica en el en la sección de Abolición a la Segregación del sitio de internet del Distrito para el 1 de noviembre de cada año, para el ciclo escolar anterior que termina el 30 de junio.

Al igual que en informes anteriores, el Distrito informa sus actividades y resultados en 10 secciones por separado que corresponden al USP. Cada sección está compuesta por una narrativa de apoyo a la evidencia y los informes requeridos dentro del USP. El equipo de Abolición a la Segregación, una parte integral del Departamento EDI, se reúne con el liderazgo relevante responsable para las secciones clave del USP, durante el ciclo escolar, para revisar su cumplimiento y

documentar la información requerida para incluirla en el Informe Anual.

El Equipo de Abolición a la Segregación tomó los siguientes pasos para producir Informe Anual 2023-24:

- Reunió los informes requeridos por cada sección, siguiendo el calendario de disponibilidad de datos.
- Asignó editores a cada sección y trabajaron en colaboración con numerosos peritos en contenido de departamento para escribir las partes del informe.
- Colectó y analizó los datos y resumió los resultados, para asegurar la concordancia y exactitud en los informes.

El Distrito utilizó un proceso de revisiones múltiples, muchas horas de tiempo profesional y una coordinación importante para proporcionar un informe preciso e integral.

II. Asignación de Estudiantes

El Distrito emplea varias estrategias para animar la opción de escuelas voluntaria, para mejorar la integración y la diversidad. Estas incluyen la administración de los límites de asistencia por vecindario y los límites de patrones remitentes, el desarrollo y la implementación de las escuelas de atracción, y el uso de mercadotecnia, difusión y reclutamiento para atraer hacia las escuelas del Distrito poblaciones estudiantiles diversas.

En el CE2023-24, el distrito utilizó la regla del 25% para determinar si una escuela cumplía con la definición de “integrada.”¹ Dentro de este criterio, 52 escuelas de las 88 estaban integradas y 30 escuelas estaban racialmente concentradas, reflejando un aumento en el número de escuelas integradas (+4) y un descenso en el número de escuelas racialmente concentradas (-2) (*ver el Anexo II-1, II.K.1.a TUSD Enrollment 40th-Day SY2023-24*, para la integración escolar dentro de la regla del 25% y 15%).

A. Cambios a los Límites de Asistencia, Patrones Remitentes, Emparejamiento y Agrupación

El Distrito no implementó ningún cambio a los límites de asistencia escolares, a los patrones remitentes ni tampoco utilizó emparejamiento y agrupación en el CE2023-24. El Distrito continuó apoyando la expansión de la Escuela intermedia Wakefield y la Escuela Secundaria Innovation Tech en el CE2023-24. Ofreciendo un currículo académico avanzado, la Escuela intermedia Wakefield aumentó sus inscripciones de 220 a 269 en los estudiantes de 6^{to}- a 8^{vo}-grado. La Escuela Secundaria Innovation Tech, creada en sociedad con Pima County Joint Technical Education (JTED), continuó ofreciendo a los estudiantes de la escuela secundaria la oportunidad de obtener certificaciones y desarrollar destrezas de trabajo en una variedad de ocupaciones técnicas incluyendo en el cuidado de la salud, ingeniería, artes culinarias, y animación. En el CE2023-24, más de 290 estudiantes se inscribieron en la escuela secundaria, con 161 estudiantes tomando por lo menos una de las clases JTED.

En octubre de 2023, el Distrito creó un Análisis de Impacto en el Rendimiento que propuso agregar sexto grado a 10 escuelas primarias para el CE2024-25. Esta propuesta fue aprobada por la mesa directive y permite a los padres la opción de mantener a sus hijos en la escuela primaria para sexto grado, o hacer la transición a

la escuela intermedia para sexto grado. Las escuelas incluidas fueron Banks, Collier, Davidson, Gale, Henry, Lynn- Urquides, Soleng Tom, Steele, Vesey, y Whitmore (**Anexo II-2, Performance Impact Analysis: K-6 Grade Reconfiguration**).

¹Para estar "integrada" dentro de la regla del 25%, la inscripción escolar de cada raza/etnicidad debe ser dentro del 25% (+/-) del porcentaje de raza/etnicidad de las inscripciones de ese nivel escolar (p.ej. primaria, K-8, intermedia, o Alternativa).

B. Escuelas y Programas Magnet (de Atracción Estudiantil)

En el CE2023-24, el Distrito continuó desarrollando, supervisando y evaluando sus 12 programas y escuelas magnet a través del Plan Integral Magnet (CMP) y los Planes de Escuelas Magnet (MSP) basados en el plantel (**Anexo II-3, II.K.1.e Plan Integral Magnet 2023**), El MOC continuó nivelando, guiando e informando las políticas y prácticas específicas de las escuelas y la programación Magnet, utilizando la plantilla del Plan Magnet adoptada en el ciclo escolar 2022-23.

El Departamento Magnet facilitó reuniones trimestrales de Monitoreo de Progreso con las escuelas para promover y reforzar la idea de que cada Plan Magnet es un documento vivo que ayuda a guiarlos en el cumplimiento de los estándares de Magnet Schools of America (MSA) para crear y mantener escuelas magnet de alta calidad. Estas reuniones también fueron un momento para revisar los resultados de las evaluaciones de referencia (Matemáticas e Inglés/Artes del Lenguaje) y los datos de integración escolar.

Basado en los Estándares Nacionales de Excelencia de las Escuelas Magnet, el proceso de certificación MSA define los cinco pilares de las escuelas magnet (Diversidad; currículo innovador y desarrollo profesional; Excelencia Académica; Liderazgo; y Asociaciones Familiares y Comunitarias) y garantiza que estos estándares sean elementos y características consistentes y esenciales de los programas magnet de alta calidad. Las escuelas pasan por un proceso de autoexamen para identificar las áreas en las que se cumplen estos estándares y las áreas de crecimiento. Para cada indicador, las escuelas deben presentar evidencia de progreso o logro, el cual fomenta el ciclo de mejora en cada escuela.

En el CE2023-24, un total de siete escuelas Magnet del Distrito obtuvieron la certificación MSA, lo que representa un aumento del 42.8% en las certificaciones MSA de TUSD. Tres escuelas Magnet (Bonillas, Borton y Holladay) fueron recientemente certificadas por MSA, mientras que dos escuelas (Carrillo y Tucson High) fueron

recertificadas. Davis y Mansfeld recibieron la certificación en años anteriores. Estas escuelas Magnet, junto con Drachman Montessori, también recibieron un premio al Mérito de la Escuela Magnet de América.

1. Integración de Magnet

En el CE2023-24, 10 de las 12 escuelas Magnet estaban integradas y dos estaban concentradas racialmente. Además, de las 10 escuelas Magnet integradas, cinco escuelas Magnet (Borton, Tully, Dodge, Mansfeld y Palo Verde) estaban completamente integradas en todos los niveles escolares (Anexo II-4, Magnet Integration by School and Grade SY2023- 24).

2. Rendimiento Académico Magnet

En general, tanto las escuelas primarias como las K-8 Magnet vieron mejoras en el rendimiento académico medido por las evaluaciones AASA de la primavera de 2024, en comparación con el año anterior. Sin embargo, hubo una gran variabilidad entre las escuelas, y persisten algunas brechas (**Anexo II-5, Magnet Academic Achievement SY2023-24**).

Por ejemplo, la Escuela Secundaria Palo Verde recibió una calificación de "D" del Departamento de Educación de Arizona para CE2022-23. Como resultado, el Departamento Magnet proporcionó talleres adicionales y entrenamiento durante el CE2023-24. Palo Verde también fue identificada como una escuela del Proyecto Momentum, que proporciona supervisión y apoyo adicionales proporcionados por el Departamento de Educación de Arizona. Estas intervenciones están dirigidas a mejorar la calificación de la escuela, así como los resultados para los estudiantes.

3. Diseño del Programa Magnet

The El Departamento Magnet continuó ofreciendo visitas a las instalaciones, capacitación y talleres para los directores, los coordinadores Magnet y el personal docente. Estos cursos de capacitación fueron específicos para el Marco de Escuelas Efectivas (ESF, por sus siglas en inglés), las prácticas basadas en evidencia en la instrucción y los Estándares de Excelencia de las Escuelas Magnet de América (MSA, por sus siglas en inglés). El Departamento Magnet utilizó dos consultores externos para proporcionar un apoyo elevado específico para: (1) crear sistemas de equipos de liderazgo instruccional efectivos, (2) capacitar a los líderes escolares (incluidos los coordinadores de Magnet), sobre cómo proporcionar un entrenamiento instructivo

efectivo a los maestros, y (3) lograr la certificación MSA. Las escuelas que recibieron este servicio fueron identificadas por la preparación para la certificación nacional de MSA, o competencia de AASA. Los administradores de las escuelas magnet asistieron a un taller de un día específico sobre el Marco de Escuelas Efectivas (ESF, por sus siglas en inglés), que fundamenta a los directores y equipos de liderazgo educativo en el ciclo de mejora continua, que es fundamental para cerrar las brechas de rendimiento por subgrupo y garantizar la participación de sistemas de liderazgo educativo efectivos. Los administradores de las escuelas magnet recibieron capacitación integrada en el trabajo relacionada con ESF, mientras que los directores de las escuelas magnet participaron en cuadros para reforzar el aprendizaje profesional antes mencionado.

De conformidad con las metas Magnet de TUSD, se definieron las siguientes áreas de enfoque y objetivos para el ciclo escolar 2023-24:

Cuadro 2.1: Áreas de enfoque y objetivos Magnet

Área de Enfoque	Objetivos
Desarrollo de Liderazgo (Incluyendo a los Coordinadores Magnet)	Los líderes Magnet en el Distrito participarán en una variedad de experiencias de aprendizaje profesional que son específicas para: comprender los Estándares de Excelencia de MSA y la manera que se implementan los estándares en los Planteles Magnet; el Ciclo de Mejora Continua y su relación con la creación de Escuelas Magnet de alta calidad; cómo utilizar eficazmente el Plan de Escuela Magnet basado en el plantel, junto con las reuniones trimestrales de control como impulsores de la implementación; y equilibrar la necesidad de definir y abordar claramente las expectativas temáticas mientras se mantiene un enfoque en los resultados académicos para los estudiantes y subgrupos a través de un modelo de entrenamiento y retroalimentación de instrucción.
Plantilla del Plan Magnet	Cada escuela magnet actualizará, editará y revisará su plan magnet en una plantilla revisada de Plan de Escuela Magnet basada en el plantel. Esta plantilla agrega un resumen interpretativo con la narrativa correspondiente para el desglose de datos en relación con la integración, el rendimiento académico y el cierre de la disparidad académica entre subgrupos. Los objetivos, los pasos de acción y las estructuras de evaluación permanecen en la plantilla para enfocar los esfuerzos de implementación.
PLC del Coordinador Magnet	Los Coordinadores Magnet asistirán a las reuniones mensuales de la Comunidad de Aprendizaje Profesional (PLC) facilitadas por el equipo del Departamento Magnet. Los coordinadores Magnet participaron en el aprendizaje profesional específico de estrategias de entrenamientos de instrucción, mercadotecnia y reclutamiento (integración), diversidad, liderazgo, pilares de MSA, cómo facilitar el desarrollo profesional significativo y el desglose de datos. Además, los Coordinadores Magnet participarán en un estudio de libro, utilizando el libro "El Arte del Entrenamiento", de Elena Aguilar.

PD del Coordinador Magnet	Los coordinadores Magnet asistirán a tres talleres de aprendizaje profesional de todo el día, facilitados por la consultora externa, Angela Bell Julien. El propósito de estos cursos de capacitación es desarrollar habilidades relacionadas con el entrenamiento instruccional. Durante estos días, los coordinadores magnet se dedicaron a aprender acerca de: la teoría del aprendizaje de adultos, la resistencia, las posturas de entrenamiento, las observaciones en el aula y las conversaciones eficaces de entrenamiento
Marco de Escuelas Eficaces	Todos los directores Magnet asistirán a una capacitación del Marco de Escuelas Eficaces el 20 de febrero de 2024. Esta capacitación se desarrolla para ayudar a los líderes del plantel a internalizar y sistematizar los esfuerzos de mejora continua que son interseccionales con los Planes del Plantel Magnet. Además, los equipos de liderazgo contarán con capacitación continua e integrada en el trabajo de ESF para apoyar con las mejores prácticas específicas para la mejora de la escuela.

El cuadro 2.2, a continuación, enumera los pasos de acción y las actividades que permitieron la colaboración en grupos pequeños y grandes en torno a las prácticas escolares actuales en relación con las mejores prácticas para la eficacia Magnet. Los participantes reflexionaron sobre las prácticas escolares e identificaron fortalezas y mejoras para la planificación futura del diseño del programa Magnet (**Anexo II-6, Magnet PLC Agendas 2023-24**).

Cuadro 2.2: Actividades de MSA y de Departamento

Fecha	Oportunidad de aprendizaje/descripción	Proveedor
Agosto 2023 Octubre 2023 Enero 2024	<i>Días de aprendizaje de entrenamiento de instrucción con Angela Julien</i> El consultor de entrenamiento instruccional facilitó tres sesiones de aprendizaje profesional de día completo para coordinadores magnet y proveedores de servicios curriculares. Cada sesión se basa en aprendizajes previos vinculados al desarrollo de sistemas sólidos en torno al entrenamiento instruccional. Esto incluyó explorar las mejores prácticas para proporcionar retroalimentación, desarrollar estrategias para apoyar el crecimiento de los maestros y fomentar procesos de planificación colaborativos. Los participantes participaron en actividades prácticas y debates que enfatizaron las prácticas de entrenamiento, la toma de decisiones basada en datos y la alineación del entrenamiento con los objetivos de instrucción. Al final de los tres días, los participantes estaban equipados con herramientas para fortalecer sus sistemas de entrenamiento y mejorar los resultados de instrucción en sus respectivos planteles.	Angela Bell Julien

Sept 2023 - Abril 2024	<i>Escuelas de Enfoque, Entrenadora de instrucción Angela Julien y el equipo de liderazgo en instrucción</i> La consultora de entrenamiento instructivo trabajó directamente con cuatro escuelas magnet seleccionadas: Tully, Davis, Dodge y Holladay. Las visitas continuas a los planteles se centraron en la colaboración con el equipo de liderazgo educativo de cada escuela para fortalecer las prácticas y los sistemas relacionados con las observaciones y comentarios instruccionales. Estos esfuerzos incluyeron proporcionar retroalimentación directa y procesable a los maestros, realizar un seguimiento de las observaciones educativas para identificar tendencias y patrones, y usar datos para informar y refinar el calendario de aprendizaje profesional. A través de estas iniciativas específicas, el consultor ayudó a las escuelas a desarrollar prácticas de entrenamiento más eficaces y a alinear los esfuerzos de desarrollo profesional con las necesidades educativas identificadas.	Angela Bell Julien
Septiembre 2023-Mayo 2024	<i>Consultoría de certificación MSA para escuelas específicas – Drachman</i> El consultor de MSA trabajó con la escuela magnet Montessori Drachman K-8 para elevar el nivel de rendimiento y crear una plataforma desde la cual cada escuela magnet pudiera crecer y prosperar. El proceso de certificación nacional de Magnet Schools of America está diseñado para reconocer el arduo trabajo de las mejores escuelas magnet de la nación y ayudarlas a medida que crecen	Dra. Michelle Frazier, MSA Consultora
Sept 2023– Mayo	<i>Coordinador Magnet Coordinator PLC</i> El Departamento Magnet facilitó la comunidad de aprendizaje profesional	Magnet

2024	Reuniones (PLC) aproximadamente cada seis semanas para los Coordinadores Magnet. Estas sesiones colaborativas de 3.5 horas proporcionaron un enfoque integral para el crecimiento profesional y el desarrollo del programa. Cada sesión contó con un estudio de libro profesional, discusiones sobre estrategias eficaces de mercadotecnia y reclutamiento, y un enfoque en los pilares de Magnet Schools of America. Además, los participantes participaron en la exploración de las mejores prácticas de entrenamiento instruccional, análisis de datos e informes, e integración de temas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y el éxito del programa. Estos PLC fomentaron la colaboración, el intercambio de conocimientos y la mejora continua en todas las escuelas magnet	Departamento
Octubre 2023	<i>Conferencia de Entrenamiento Instruccional – Jim Knight</i> El equipo Magnet asiste a la Conferencia de Enseñanza, Aprendizaje y Entrenamiento para aprender cómo mejorar el desarrollo y el apoyo del entrenamiento educativo en las escuelas Magnet. Las conferencias y sesiones fueron presentadas por las principales autoridades en entrenamiento del país.	Jim Knight ICG Group

Nov 2023	<i>Capacitación de Mercadotecnia School Mint</i> Capacitación virtual para Coordinadores Magnet y el Departamento Magnet enfocada en crear una buena experiencia para el cliente, dar recorridos, contar la historia de la escuela, propuestas de valor y videos promocionales de la escuela. El propósito de estas sesiones de capacitación fue mejorar las tasas de reclutamiento y retención de estudiantes.	SchoolMint
Feb 2024	<i>Taller Effective Schools Framework</i> Esta capacitación se desarrolló para ayudar a los líderes del plantel a internalizar y sistematizar los esfuerzos de mejora continua que son interseccionales con los Planes de los Planteles Magnet. Con la asistencia de directores de escuelas Magnet.	Región Uno, Texas
Sept 2023 Marzo 2024	<i>Capacitación en Medios y Comunicación para Coordinadores Magnet</i> Tres cursos de capacitación, facilitados por el departamento de Medios y Comunicaciones del Distrito, apoyaron la creación de marcas escolares y el desarrollo de videos promocionales específicos para los planteles Magnet.	Comunicaciones del Distrito
Febrero 2023	<i>Conferencia de la Política MSA, Washington DC</i> Esta fue una oportunidad para aprender sobre la importancia de hacer que las voces magnet se escuchen a nivel federal. Los participantes pudieron conectarse con otros maestros, administradores de escuelas magnet y con representantes del Congreso de los 50 estados, abogar por las escuelas magnet y los fondos federales para las escuelas magnet dándoles a los representantes del Congreso un vistazo de primera mano a lo que es una escuela magnet y empoderar la abogacía al llevarse las lecciones aprendidas y los contactos del Congreso y compartirlos con las partes interesadas de TUSD.	MSA

Abril 2024	<i>Magnet Schools of America – Conferencia Nacional</i> Una inversión en los líderes y educadores magnet. Esta conferencia anual proporciona desarrollo profesional enriquecedor por medio de reuniones, eventos, oradores innovadores, y recorridos escolares para edificar y expandir la pericia y destrezas del liderazgo Magnet.	MSA New York, NY
Abril 2024	<i>Premios MSA: Mérito</i> La solicitud del Premio al Mérito es un proceso anual en el que se pide a las escuelas que examinen y expliquen las prácticas actuales y los logros de los estudiantes para mejorar continuamente los éxitos. Las Escuelas Secundarias Tucson Magnet y Drachman K-8 Montessori Magnet fueron reconocidas en la Conferencia Nacional MSA de este año con el Premio al Mérito de Distinción 2023/24. La Escuela Intermedia Mansfeld Magnet, la Escuela Primaria Carrillo Magnet, la Escuela Primaria Borton Magnet, y la Escuela Primaria Holladay de Artes Magnet fueron reconocidas con el Premio al Mérito de las Escuelas de Excelencia 2023/24.	MSA

4. Planes de Escuelas Magnet: Desarrollo, Implementación, Supervisión del Progreso, y Evaluación

Durante el ciclo escolar 2023-2024, el Distrito continuó apoyando a las escuelas Magnet con el desarrollo e implementación de MSP. En octubre de 2023, el Departamento Magnet continuó involucrando a cada una de las escuelas Magnet en un ciclo de supervisión del progreso que proporcionó retroalimentación sobre los datos académicos y de integración. Este sistema de evaluación formativa brindó la oportunidad de proporcionar retroalimentación sobre los sistemas de liderazgo instruccional, que respaldan los Estándares de Excelencia de las Escuelas Magnet de América. El Departamento Magnet continuó capacitando y ayudando a los directores y coordinadores Magnet en la redacción, edición y revisión de planes para enfocar los esfuerzos en el desglose de puntos de datos y escribir los pasos de acción para cerrar las disparidades académicas (**Anexo II-7, II.K.1.f School Magnet Plans (12) SY2023-24**).

5. Implementación MSP y Supervisión del Progreso

Durante el CE2023-2024, el Departamento Magnet continuó supervisando y evaluando la implementación MSP por medio de reuniones de supervisión de progreso. Esto permitió al Departamento Magnet revisar la implementación del MSP específicamente para el impacto colectivo, el presupuesto, los recursos y el personal.

El Departamento Magnet también trabajó con el liderazgo ejecutivo en Currículo e Instrucción y con los Superintendentes Asistentes Regionales para proporcionar retroalimentación a los líderes de plantel Magnet y sus equipos. El personal adicional del Departamento también brindó capacitación individualizada para el personal del plantel para generar informes de presupuesto y actualizaciones para que los directores realicen un seguimiento de los gastos Magnet, revisen los datos de evaluación de referencia y realicen actividades de difusión y contratación.

Cuadro 2.3: Proceso del Desarrollo del Plan Magnet

Fecha	Apoyo al Plan Magnet	Proveedor
Abril 2023	Las escuelas comenzaron a actualizar y revisar los Planes de los Planteles Magnet para el CE2023-2024	Departamento Magnet, Director de Plantel Magnet, Coordinador Magnet
Agosto 2023	CE 2023-2024 Datos de AASA ingresados en los planes de Planteles Magnet; CE2023-2024 y metas revisadas	Departamento Magnet, Director de Plantel Magnet, Coordinador Magnet
Septiembre 2023	Revisión de Planes de los Planteles Magnet	Departamento Magnet

6. Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento y Selección de Estudiantes

En el ciclo escolar 2023-2024, el Distrito continuó utilizando la Campaña de Inscripción con Prioridad y las Campañas de Inscripción Continuas, las cuales apoyan a las escuelas a cumplir con las metas de integración, según se definen en cada plan magnet escolar. Las escuelas magnet utilizaron los materiales y otros recursos proporcionados, en colaboración con los departamentos de Comunicación y Medios del Distrito, para reclutar a los estudiantes y las familias. Las Escuelas Magnet utilizaron embajadores de inscripción del Distrito para apoyar las metas de integración y la inscripción general de los estudiantes. Las escuelas Magnet participaron en eventos de mercadotecnia del Distrito, incluyendo las Ferias Magnet y de Programas anuales. Los coordinadores Magnet trabajaron juntos para proporcionar apoyo continuo de inscripción y mercadotecnia para las familias en todo el condado de Pima. Esto se publicitó a través de las redes sociales del Distrito y "Parent Link". Otras estrategias de mercadotecnia incluyeron publicidad en televisión

y radio, comunicados de prensa, publicidad digital y envíos por correo masivos.

El Departamento Magnet también continuó trabajando estrechamente con el Departamento de Comunicaciones de TUSD y los Coordinadores Magnet para mejorar la inscripción y atraer a una población estudiantil más diversa. Un evento importante durante el año incluyó el Evento de Recepción de Kínder en enero de 2024.

7. Colaboraciones a Través de los Departamentos

El Departamento Magnet trabajó en estrecha colaboración con el Departamento de Currículo e Instrucción, Comunicaciones y Relaciones con los Medios de TUSD, Servicios Estudiantiles y Colocación e Inscripción de Estudiantes. El objetivo de esta colaboración interdepartamental fue asegurar la alineación del Distrito en las iniciativas. Por ejemplo, el Departamento de Currículo e Instrucción desarrolló una infraestructura de instrucción, que incluía un modelo de instrucción basado en la claridad del maestro y un marco para los líderes de instrucción. El Departamento Magnet tuvo el objetivo de alinear sus esfuerzos a esta infraestructura..

8. Comité de Observación Magnet

El Comité de Supervisión de Magnet continuó reuniéndose en el CE 2023-24, con los siguientes puntos del orden del día:

- Revisar los datos académicos Magnet y los procedimientos de nivelación escolar (Nivel I, Nivel II, y Nivel III)
- Aclaración de preguntas relacionadas con el proceso de nivelación
- Revisión de apoyos, progresos y metas específicas a las escuelas

Magnet (**Anexo II-8, Magnet Oversight Committee Presentations**).

9. Análisis de Impacto en el Desempeño (PIA)

En septiembre de 2023, el Distrito completó un PIA para realizar cambios en el Plan Integral Magnet. Los cambios aprobados por la mesa directiva fueron para combinar dos Comités Magnet existentes, el comité de Revisión Magnet y el comité de Desarrollo Magnet, en un solo comité. Este cambio servirá para agilizar la supervisión Magnet y aumentar la eficacia y la eficiencia de las revisiones (**Anexo II-9, Performance Impact Analysis for Proposed Changes to Comprehensive Magnet Plan**).

C. Proceso de Solicitud y Selección

El Distrito continuó utilizando el proceso de solicitud y selección como una herramienta eficaz para mejorar la integración. En enero de 2023, la Mesa Directiva aprobó (de conformidad con un PIA) un cambio en el proceso del Distrito para colocar a los estudiantes en grados con exceso de solicitudes, con el fin de cumplir con la ley federal y estatal. El nuevo proceso, que implica una lotería simple y aleatoria, se utilizó para la colocación de los estudiantes para el ciclo escolar 2023-24. Durante el período de inscripción con prioridad, el Distrito recibió 2,775 solicitudes para el ciclo escolar 2024-25.

El Distrito realizó la lotería inicial en enero de 2024, al cierre de la ventana de inscripción con prioridad. El cuadro 2.4, a continuación, muestra las escuelas y programas con exceso de inscripciones en los grados de inicio en el momento de la primera lotería (escuelas con exceso de inscripciones de 10 o más estudiantes durante los últimos dos años).

**Cuadro 2.4: Escuelas con Exceso de Inscripciones para la Lotería de 2024-25
(Basado en los Lugares Disponibles)**

Escuela	Programa	Grado	Solicitudes	Lugares	2014-15	2023-24
Carrillo	Magnet	K	68	35	Racialmente Concentrada	Racialmente Concentrada
Davis	Magnet	K	139	25	Racialmente Concentrada	Integrada
Hughes	Inscripción Abierta	K	76	32	Neutral	Integrada
Miles K-8	Inscripción Abierta	K	68	28	Neutral	Integrada
Roskruge K-8	Magnet	6	70	25	Racialmente Concentrada	Racialmente Concentrada
Dodge MS	Magnet	6	211	150	Integrada	Integrada
Mansfeld MS	Magnet	6	147	67	Racialmente Concentrada	Integrada
Tucson HS	Magnet	9	589	460	Racialmente Concentrada	Integrada

D. Estrategias de Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento Estudiantil

Durante el ciclo escolar 2023-24, TUSD continuó sus esfuerzos para comercializar sus oportunidades educativas y reclutar estudiantes para el Distrito, incluida la implementación del Anexo revisado de Difusión y Reclutamiento, que describe

específicamente estrategias para ampliar las oportunidades para que los estudiantes asistan a una escuela Magnet integrada o accedan a Experiencias de Aprendizaje Avanzadas (**Anexo II- 10, II.K.1.m OMR Plan SY2023-24**).

Entre las muchas actividades realizadas durante el ciclo escolar, se destacan los siguientes esfuerzos de mercadotecnia, difusión y reclutamiento:

- Implementó la campaña de mercadeo "Discover Tucson Unified", un nuevo esfuerzo para la inscripción. Todos los esfuerzos incluyeron comerciales en inglés y español, anuncios impresos, transmisión de video, transmisión de audio, anuncios digitales y redes sociales mediante la ubicación de objetivo, intereses, comportamiento y datos demográficos. Este esfuerzo sirvió para resaltar la diversidad de la comunidad de Tucson y las escuelas de TUSD.
- Se llevó a cabo el segundo evento anual Level Up en el Centro de Convenciones de Tucson, para promover la inscripción de familias interesadas en los grados K-12. La mercadotecnia y la publicidad del evento incluyeron comerciales en inglés y español, anuncios impresos, transmisión de video, transmisión de audio, anuncios digitales y redes sociales mediante la ubicación de objetivo, los intereses, el comportamiento y datos demográficos. El evento atrajo a más de 800 familias. Los asistentes tuvieron la oportunidad de reunirse con directores de escuelas intermedias y secundarias y superintendentes regionales, y aprender sobre muchos programas, incluyendo Escuelas Magnet, Experiencias de Aprendizaje Avanzado, Lenguaje Dual y Educación Profesional y Técnica.
- En noviembre de 2023, TUSD celebró el evento anual Magnet Fair en el Museo de los Niños de Tucson. El evento se publicitó en comerciales en inglés y español, anuncios impresos, transmisión de video, transmisión de audio, anuncios digitales y redes sociales mediante la ubicación por objetivo, los intereses, el comportamiento y la demografía. El Distrito creó un folleto especial para invitar a todos los asistentes al Zoológico de Reid Park, incluyendo la entrada gratuita al museo. El evento atrajo a más de 300 familias, se programaron docenas de recorridos escolares y se presentaron más de 100 solicitudes de inscripción abierta.
- Los representantes del distrito y el Coordinador Magnet participaron en muchos eventos comunitarios durante el ciclo escolar 2023-24, incluidas las Noches de Safari de Verano, el Evento Bilingüe de Regreso a la Escuela

de Arizona, la Feria de Alfabetización de Tucson, Boo at the Zoo, Zoo Lights, la Celebración del 5 de Mayo y el evento de Acción de Gracias. Para cada uno de estos eventos, TUSD tuvo representantes de inscripción que ayudaron a las familias con el proceso de inscripción y completaron las solicitudes.

- La Escuela Secundaria Innovation Tech lanzó su propia campaña para atraer a estudiantes mediante la promoción del nuevo edificio y las nuevas ofertas de CTE. La campaña incluyó comerciales en inglés y español, anuncios impresos, transmisión de video, transmisión de audio, anuncios digitales y redes sociales mediante la ubicación de objetivo, los intereses, el comportamiento y los datos demográficos. La Escuela Secundaria Innovation Tech produjo varios videos para promover la escuela y los programas, y también creó anuncios individuales en carrusel en las redes sociales para ayudar en los esfuerzos de inscripción.
- Las 12 Escuelas Magnet de TUSD fueron parte de una campaña publicitaria de carrusel escolar individual en las redes sociales. Cada escuela Magnet tenía su propio anuncio, invitando a la audiencia a programar un recorrido y presentar su solicitud visitando la página de descubrimiento de TUSD o visitando la página web de la escuela. Esta campaña llegó a más de 60,260 personas y más de 1,650 visitaron el sitio web de una escuela Magnet. La misma campaña se replicó para las escuelas bilingües del Distrito, las escuelas secundarias alternativas y la inscripción de kínder. Estos esfuerzos llegaron a más de 50.000 familias.
- En mayo de 2024, el Distrito Escolar Unificado de Tucson envió un correo electrónico personalizado a más de 2,000 familias que habían abandonado el Distrito en los últimos dos años. El Distrito pidió a cada familia que llenara una encuesta para conocer las prioridades educativas de sus estudiantes y averiguar por qué dejaron el Distrito.
- En marzo de 2024, TUSD creó la página de inicio Discover Tucson Unified que incluía un mapa con un tablero sobre dónde encontrar escuelas por grado, ubicación, programas magnet, lenguaje dual, GATE, AVID y otras prioridades como filtros. La página de inicio también incluía una nueva "Vista rápida" de cada escuela, con información sobre el director, los programas que se ofrecen, lo que los hace especiales, información de contacto y un enlace rápido para la inscripción y para programar un recorrido por la escuela. Esta página de inicio atrajo a más de 70,000 visitantes y se programaron más de 500 visitas escolares para finales de

mayo.

Además de estas iniciativas, TUSD continuó:

- Mejorar los sitios de la red de internet del distrito y de las escuelas, así como proporcionar capacitación a los administradores y al personal, según fuera necesario, sobre cómo comprender y utilizar los recursos de la red;
- Promover el programa de almuerzo gratuito por parte de la Provisión de Elegibilidad Comunitaria (CEP) del Programa Nacional de Desayunos y Almuerzos Escolares;
- Ofrecer la campaña de concientización de fin de año "Felicitaciones a los graduados" utilizando espectaculares publicitarios alrededor de Tucson en mayo; y
- Promover la campaña de mercadotecnia "Discover Tucson Unified" y comenzar a usar los anuncios Sun Tran por detrás de los autobuses para llegar a más familias de la comunidad.

Como parte de su ciclo anual de mejora, el Distrito, dirigido por el Departamento de Comunicaciones, analizó las necesidades de mercadotecnia y difusión de varias escuelas, departamentos y divisiones, y evaluó la eficacia de las estrategias implementadas al final del año mediante la revisión de análisis de medios, asistencia a eventos e inscripciones de 40 y 100 días. Como resultado del análisis, el Distrito continuará comercializando y publicitando para promover la inscripción, invitar a la comunidad a eventos y promover los servicios disponibles para las familias y los estudiantes durante el ciclo escolar 2024-25.

E. Desarrollo Profesional para Asignación de Estudiantiles

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito continuó brindando un curso de aprendizaje profesional en línea sobre los procesos y estrategias de asignación de estudiantes a través del portal de aprendizaje profesional del Distrito, PowerSchool. La capacitación cubre los objetivos de UPS para la asignación de estudiantes, los beneficios de una educación integrada, el transporte y el proceso de inscripción abierta/solicitud Magnet. El Distrito también se aseguró de que todos los Superintendentes Regionales, así como el personal de los departamentos de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) y Colocación e Inscripción de Estudiantes (SPE), tomaran esta capacitación para apoyar los esfuerzos de elección de escuela.

F. Comité Coordinado de Asignación de Estudiantes

En el ciclo escolar 2023-2024, el Comité Coordinado de Asignación de Estudiantes (CSA, por sus siglas en inglés) interdepartamental continuó su papel en el seguimiento de las iniciativas de integración en todo el Distrito. El Comité se reunió seis veces durante el año para revisar la integración, la información académica y otra información atributiva para las escuelas que no son Magnet. Ocho escuelas fueron identificadas como prioritarias, incluyendo Banks, Robins, Robison, Tolson, Utterback, Valencia, Vesey y Wakefield. A continuación, la CSA trabajó para desarrollar una campaña de mercadotecnia específica para apoyar a estos respectivos planteles en el logro de la integración.

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, comparable a los datos en el Anexo C de la USP:

Consulte el Anexo II-1, II.K.1.a TUSD Enrollment 40th-day SY2023-24, para ver la integración escolar dentro de ambas reglas del 25% y 15%.

Estos informes son comparables con el Anexo C de la USP, que proporciona la línea de base con la que se podrían medir los datos de los años subsiguientes para determinar el número de escuelas integradas y racialmente concentradas.

II(K)(1)(b) Listas o cuadros desglosados de todos los estudiantes que asisten a escuelas que no son las escuelas de su zona de asistencia, por grado, escuela de origen y escuela receptora, y si dicha inscripción es de conformidad con la inscripción abierta o con programas o escuelas Magnet:

Consulte el Anexo II-11, II.K.1.b TUSD Enrollment by Attendance Status SY2023-24, para ver la integración escolar dentro de ambas reglas la del 25% como la anterior del 15%.

II(K)(1)(c) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección, identificadas por

nombre, puesto, título de trabajo anterior (si corresponde), otras personas consideradas para el puesto y credenciales para el ciclo escolar 2023-24

*Consulte el **Anexo II-12, II.K.1.c Explanation of Responsibilities**, que contiene descripciones de puestos y un informe de las nuevas personas contratadas y asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección por nombre, cargo, título de trabajo anterior, otros considerados y credenciales para el CE2023-24.*

II(K)(1)(d) Una copia de los Estudios de las Escuelas Magnet de 2011 y de los estudios subsiguientes. No se realizó ningún estudio de escuelas Magnet en el CE 2023-24.

II(K)(1)(e) Una copia del Plan de las Escuelas Magnet, incluyendo detalles específicos sobre cualquier escuela o programa magnet nuevo, enmendado, cerrado o reubicado y todas las escuelas o programas de los cuales se ha retirado el estatus Magnet, copias del proceso de admisión desarrollado para las escuelas y programas Magnet con exceso de inscripción, y una descripción del estado de la implementación del Plan:

*Ver el **Anexo II-3, II.K.1.e Comprehensive Magnet Plan 2023.***

II(K)(1)(f) Copias de cualquier plan de mejora para las escuelas o programas Magnet desarrollados por el Distrito de conformidad con esta Orden:

*Ver el **Anexo II-7, II.K.1.f School Magnet Plans SY2023-24** para los planes de escuelas Magnet.*

II(K)(1)(g) Copias de cualquier solicitud presentada al Programa de Asistencia de Escuelas Magnet (MSAP). No se presentó ninguna solicitud de subvención al MSAP en el CE 2023-24

II(K)(1)(h) Una copia del proceso de admisión desarrollado para las escuelas con exceso de inscripciones;

*Ver el **Anexo II-13, II.K.1.h JFB-R4 School Choice: Admissions Process for Oversubscribed Schools.***

II(K)(1)(i) Copias de todas las guías informativas elaboradas de conformidad

con los requisitos de esta sección, en los idiomas principales del Distrito.

No se realizaron cambios en el Catálogo de escuelas en el ciclo escolar 2023-24. Para ver la versión más reciente en los siete idiomas principales (inglés, árabe, kirundi, somalí, español, swahili y vietnamita), visite: <https://www.tusd1.org/schools>.

II(K)(1)(j) Una copia de la solicitud de conformidad con los requisitos de esta sección, en los idiomas principales del Distrito;

*Ver el **Appendix II-14, II.K.1.j School Choice Application for SY2024-25**, para ver la solicitud de inscripción abierta/Magnet. La solicitud de elección de escuela está disponible en otros idiomas en el sitio de internet del Distrito.*

II(K)(1)(k) Una copia de cualquier descripción(es) del software comprado y/o utilizado para gestionar el proceso de asignación de los estudiantes;;

El software Smart Choice se siguió utilizando en el CE2023-24.

II(K)(1)(l) Una copia de los datos de seguimiento de conformidad con los requisitos de esta sección con respecto a las transferencias de estudiantes dentro del Distrito y las transferencias hacia y desde escuelas chárter, privadas, educación en el hogar y escuelas públicas y distritos escolares fuera del Distrito.

*Ver el **Anexo II-15, II.K.1.l Student Transfers 2023-24**.*

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

*Ver el **Appendix II-10, II.K.1.m OMR Plan SY2023-24**.*

II(K)(1)(n) Cualquier política o práctica escrita enmendada de conformidad con los requisitos de esta sección;

En 2023-24 no se modificaron políticas ni prácticas para esta sección;

II(K)(1)(o) Un enlace a todos los materiales e interfaces basados en la web

desarrollados de conformidad con los requisitos de esta sección;

Ver el Anexo II-16, II.K.1.o Web-based Interface for Families, para ver la interfaz basada en la web del Distrito para que las familias aprendan sobre las escuelas y presenten solicitudes en línea para el ciclo escolar 2022-23.

II(K)(1)(p)

Una lista o cuadro de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional ofrecidas en el Distrito durante el año anterior de conformidad con los requisitos de esta sección, por descripción de la oportunidad, ubicación en donde fue ofrecida y número de personal que asistió por puesto;

Ver el Anexo IV-21, IV.K.1.q Master USP PD Report SY23-24. Este informe contiene un cuadro de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional que se ofrecieron en el CE2021-22.

III. Transportación

A. Descripción de Programas y Operaciones

En el CE2023-24, el Distrito mantuvo sus compromisos de proporcionar transporte gratuito a los estudiantes elegibles, utilizar iniciativas de transporte de incentivos y trazar rutas de los autobuses exprés para acortar el tiempo de viaje y mejorar la integración en los planteles escolares según lo identificado en el Plan de Transporte (**Anexo III-1, Transportation Plan, and III-2, EEA-Student Transportation in School Buses**). Además, el Distrito continuó ofreciendo autobuses de actividades a las escuelas para actividades extracurriculares (**VIII-2, Activity Bus List by School 2023-24**).

En el ciclo escolar 2023-24, el número total de pasajeros elegibles disminuyó a 10,527 estudiantes en comparación a más de 12,000 en el ciclo 2022-23 (**Anexo III-3, III.C.1 Eligible Rider Report by School and Grade Level 2023-24**). El transporte estuvo disponible para más de 1,200 estudiantes afroamericanos y más de 6,300 estudiantes hispanos (**Anexo III-4, III.C.1.a Eligible Ridership by Reason and Race/Ethnicity SY2023-24**).

Fuera de la educación regular, el transporte para los programas ELD, GATE, Transporte de incentivo, Magnet y University High School representó el 28% de los pasajeros elegibles en el ciclo escolar 2022-23 (**Anexo III-5, Eligible Ridership by Program and Year**).

En el otoño de 2023, en Sociedad con varias empresas externas y TEP, el Distrito recibió una subvención federal del programa Clean Bus de la EPA para poner a prueba el uso de 10 autobuses eléctricos. Esta iniciativa se implementará en 2025..

B. Informes USP

III(C)(1) El Distrito incluirá datos en su Informe Anual sobre el uso del transporte por parte de los estudiantes, desglosados por escuela a la que asistieron y nivel de grado para todas las escuelas:

Ver los Anexos III-3, III.C.1 Eligible Rider Report by School and Grade Level 2023-24; III-4, III.C.1.a Eligible Ridership by Reason and Race/Ethnicity 2023- 24; y III-5, Eligible Ridership by Program and Year.

IV. Personal Administrativo y Certificado

El Distrito se dedica a evaluar y refinar continuamente sus estrategias para construir una fuerza laboral diversa en medio de la actual escasez nacional de educadores. Para lograr este objetivo, el Distrito ha mejorado sus procesos de reclutamiento y contratación en tres áreas clave: embajadores de imagen, abastecimiento y experiencia del candidato.

Hacer a los empleados embajadores de imagen permitió al Distrito aprovechar los mensajes positivos y dirigidos para atraer a los solicitantes de empleo que buscan explorar nuevas oportunidades. Este enfoque destacó los beneficios y valores únicos de trabajar con el Distrito y lo distinguió de otros posibles empleadores.

El Distrito empleó una amplia gama de plataformas de abastecimiento, incluidos los medios impresos y digitales, la televisión, las redes sociales, el sitio de internet de recursos humanos y sitios de redes profesionales como Indeed, Handshake, TalentEd y LinkedIn, que brindaron al Distrito la oportunidad de comercializar puestos clave para anunciar vacantes.

Por último, el Distrito reevaluó la experiencia del candidato, centrándose en evaluar y mejorar la forma en que el Distrito se relaciona con los posibles candidatos durante todo el proceso de reclutamiento, desde la solicitud hasta la incorporación final. Esta área tiene como objetivo garantizar una experiencia positiva y fluida para los candidatos, lo que refleja el compromiso del Distrito de atraer y retener a los mejores talentos.

A. Personal Administrativo y Certificado

Utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Maestros y Directores (NTPS, por sus siglas en inglés) 2020-21 permite al Distrito comparar el perfil de diversidad de los maestros y directores del Distrito con los de Arizona y la nación en su conjunto.

El Cuadro 4.1 muestra la distribución porcentual de directores y maestros de escuelas públicas por raza/etnia para TUSD, Arizona y la nación. Como se muestra en el cuadro, los perfiles de los maestros y directores son mucho más diversos desde el punto de vista racial y étnico que los de Arizona y los Estados Unidos. El perfil de diversidad a nivel nacional muestra que el 78,2% de los directores y el 80% de los maestros son blancos, en comparación con el 47% y el 54%, respectivamente, en TUSD. Si bien el perfil de raza/etnia del Distrito para los directores y maestros afroamericanos está por debajo de los niveles nacionales, TUSD está muy por delante

de Arizona en su conjunto. Del mismo modo, con respecto a los directores y maestros hispanos, el Distrito está muy por delante de Arizona y de la nación.

Cuadro 4.1: Porcentaje de Distribución de Maestros y Directores en las Escuelas Públicas

Distribución Porcentual de los Directores Escolares por Raza/Etnia			
	Blancos	Afroamericanos	Hispanos
país	78.2%	9.8%	8.9%
Arizona	72%	desconocido ²	17%
TUSD	47%	7%	42%
Distribución Porcentual de los Maestros de Escuela Públicas por Raza/Etnia			
	White	African American	Hispanic
National	80%	6%	9%
Arizona	75%	4%	16%
TUSD	54%	5%	36%

1. Contratar o Designar Puestos de del USP

El Distrito continuó supervisando puestos obligatorios por el Plan de Estatus Unitario e implementó los siguientes cambios en el personal durante el ciclo escolar 2023-24:

Cuadro 4.2: Cambios en los Puestos del USP — CE2023-24

Sección del USP	Descripción del Puesto	Nombre del Empleado	Contratado / Designado
II.C.2.	Coordinadores Magnet	Ver la lista adjunta en el Anexo IV-1, Superintendent USP Mandated Positions Memo	Contratado
VI.E.2.a.	Coordinador de Apoyo Académico y de Conducta	Michelle Merrick Michael Blunt	Designado

A Una lista completa del personal se refleja en los Anexos IV-1, Memorándum de Puestos Ordenadas del Superintendente USP, y IV-2, IV.K.1.a Explicación de Responsabilidades.

² No hay datos disponibles sobre el porcentaje de directores de Arizona que son afroamericanos

2. Comités de entrevistas, instrumentos y grupo de solicitantes

Durante el ciclo escolar 2023-24, el Departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) continuó supervisando los paneles del comité de entrevistas y descubrió que 70 de los 550 paneles de entrevistas (13%) no incluían representación hispana/afroamericana. RR.HH. hizo un seguimiento con el liderazgo del plantel en cada panel que no cumplía con los requisitos y reforzó la importancia de la representación diversa. Para mejorar la precisión de la documentación, RRHH ha pasado de calcular manualmente los datos relativos a los paneles de entrevistas a un sistema automatizado de cálculos. Esto permitirá realizar comparaciones más fiables de un año a otro (**Anexo IV-3, IV.K.1.d.ii Interview Panel Report**).

Recursos Humanos continuó supervisando al grupo de solicitantes durante todo el año fiscal 2024. A pesar de una disminución del 39% en el número total de solicitantes para puestos del Distrito, el Distrito experimentó un crecimiento significativo en la representación de candidatos afroamericanos e hispanos. Este resultado positivo puede atribuirse a los dedicados esfuerzos de contratación de RRHH durante el ciclo escolar 2023-24, que hicieron hincapié en las iniciativas de mercadotecnia y difusión. En particular, los esfuerzos específicos para promover las oportunidades de trabajo de TUSD condujeron a una mayor asistencia a los eventos de reclutamiento, lo que en última instancia resultó en un mayor número de solicitantes.

Cuadro 4.3: Número de solicitantes para todos los puestos del distrito y porcentaje por raza/etnia

	Año Fiscal								
	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022	FY2023
Número total de aplicantes	8,740	8,027	8,498	8,205	8,611	5,376	6,657	12,809	7,793
Blancos	42.2%	43.4%	42.8%	41.3%	42.0%	42.9%	37.9%	28%	32.2%
Afroamericanos	8.2%	8.2%	8.1%	8.4%	7.6%	7.6%	8.0%	6%	9%
Hispanos	39.1%	42.7%	42.9%	41.2%	40.5%	39.3%	43.4%	34%	45.8%

Americanos Nativos	4.0%	2.7%	3.1%	3.1%	2.7%	2.6%	2.5%	2%	2.4%
Asiáticos/Isleños del Pacífico	2.6%	3.0%	3.2%	6.1%	7.2%	7.6%	8.2%	7%	10.6%
Sin especificar	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23%	0%

3. Evaluación de las Ofertas Rechazadas

El Departamento de Recursos Humanos también continuó analizando las razones por las que los posibles solicitantes rechazaron ofertas de empleo. De los 122 candidatos, las principales razones dadas para rechazar ofertas en el ciclo escolar 2023-24 fueron aceptar otra oferta en el distrito (47%), razones personales (20%), aceptar ofertas fuera del distrito (8%) y el salario (10%) (**Anexo IV-4, IV.K.1.f Declined Job Offers**).

4. Desgaste

En el CE2023-24, 432 empleados certificados abandonaron el Distrito, un aumento del 2% más que en el ciclo escolar 2022-23. De los que se separaron del Distrito, el 55.8% eran blancos, el 6.3% eran afroamericanos y el 27.8% eran hispanos. Las razones más comunes citadas fueron personales (50,5%), otros empleos (20,6%) y jubilación (18,3%). Un 6% adicional se fue debido a la finalización de un puesto temporal (**Anexo IV-5, Certificated Attrition SY2023-24**). Nueve administradores se separaron del Distrito, incluidos cuatro afroamericanos, dos hispanos, un asiático/isleño del Pacífico y dos empleados blancos.

B. Diversidad de Maestros y Administradores

1. Diversidad certificada por plantel

El Distrito empleó a 2,892 empleados certificados en los planteles escolares en el ciclo escolar 2023-24, una disminución del 1% con respecto al ciclo escolar 2022-23 (**Anexo IV-6, IV.K.1.d.iii Certificated Staff and Administrators SY2023-24**). El número de empleados afroamericanos certificados en los planteles aumentó a 150 en comparación con los 147 del año anterior, un aumento del 2%, mientras que el número de empleados hispanos certificados aumentó de 927 a 938, un aumento del 1.2%. El personal hispano certificado ahora comprende el 38% del personal certificado del Distrito.

Con respecto a la diversidad del personal certificado, 42 de los 73 planteles cumplían con la definición de diversidad (definida como el hecho de que cada raza/grupo étnico asistiera a una escuela dentro del +/-15% de la diversidad escolar del personal para ese grupo) (**Anexo IV-7, IV.k.1.g (2) Assignment of Certificated Staff**).

2. Diversidad en los Administradores y Equipos

En el CE2023-24, 2023-24, había 137 administradores de planteles, de los cuales el 47% eran blancos, el 42% eran hispanos y el 7% eran afroamericanos.

De los 33 grupos de administradores, 26 eran racial/étnicamente diversos en el ciclo escolar 2023-24. Siete equipos eran homogéneos, con tres grupos de administradores totalmente blancos (Hollinger K-8, Mansfeld MS y Santa Rita HS) y cuatro equipos totalmente hispanos (Dietz K-8, Gridley MS, Valencia MS y University HS). Escuelas con tres o más administradores eran diversos, con la excepción de Valencia y University High (**Anexo IV-8, IV.K.1.g (3) Site Administrative Teams SY2023- 24**).

3. Diversidad en los Maestros

Cada año, el Distrito analiza la distribución de maestros y otro personal certificado para determinar si la distribución racial/étnica de los maestros asignados en cada escuela es diversa. Excluyendo las escuelas de educación alternativa (4) y las escuelas con programas bilingües TWDL (11), 42 de las 73 escuelas del Distrito tuvieron diversas asignaciones de maestros en el ciclo escolar 2023-24. De las 31 escuelas que no cumplieron con los criterios de diversidad, dos escuelas tenían un mayor porcentaje de maestros afroamericanos, cinco escuelas tenían un mayor porcentaje de maestros asiáticos de las islas del Pacífico y una tenía un mayor porcentaje de maestros nativos americanos. *Ver el Anexo IV-9, IV.K.1.g (1) Teacher Diversity Assignments.*

4. El Plan de Diversidad 2020-21 (DP) para Maestros y

Administradores

A principios del CE 2021-22, el Distrito revisó el Plan de Diversidad de Maestros (TDP) 2016-17 y, con base en los criterios aprobados, estableció un nuevo conjunto de 18 escuelas para aumentar la diversidad de maestros durante los próximos tres años.

De los planteles seleccionados, cinco escuelas se consideraron diversos en el ciclo escolar 2023-24: Booth-Fickett K-8, Dunham Elementary, Drachman Montessori K-8, Ford Elementary y Rincon High School (**Anexo IV-10, IV.K.1.g (6) DP Targeted Transfer Schools**). Para cumplir con los objetivos del Plan, el Distrito continuará implementando una variedad de estrategias de reclutamiento para identificar de mejor manera a los posibles candidatos para las transferencias. Estas actividades incluyen la mejora de la contratación, la mercadotecnia o la difusión personal directa.

Además, el Distrito continúa ofreciendo una amplia gama de incentivos para los maestros y administradores cuya transferencia a una escuela apoyará la diversidad. Los paquetes de beneficios para los maestros incluyen estipendios, paquetes de tecnología, horarios de enseñanza modificados y apoyo para obtener un título o credenciales de certificación.

5. Directores y Maestros en su Primer Año

Para el ciclo escolar 2023-24, el Distrito colocó a cuatro directores de primer año en las escuelas y uno en un puesto interino. De los directores asignados interinamente, solo uno había ocupado un puesto de administrador anterior antes de ser colocado. De los cinco directores de primer año, dos fueron colocados en escuelas racialmente concentradas (**Anexo IV-11, IV.K.1.g (5) Assignment of First-Year Principals**).

En el CE2023-24, el distrito contrató a 107 maestros en su primer año en 51 escuelas (**Anexo IV-12, IV.K.g (7) Beginning Teacher Inventory SY2023-24**). De estos maestros, 35 fueron asignados a escuelas racialmente concentradas y 25 asignados a escuelas con bajo rendimiento.

Los maestros en su primer año contratados en escuelas de bajo rendimiento o racialmente concentradas requerían un formulario de "Certificación para maestro de primer año en escuelas racialmente concentradas o de bajo rendimiento" firmado por el superintendente (o la persona designada, generalmente el superintendente auxiliar o director), que describía la justificación de la contratación e incluía estrategias de apoyo para el acogimiento/alivio. De los 39 formularios completados, las principales estrategias de mitigación fueron: 1) proporcionar tiempo de planificación común con maestros del mismo contenido/grado, 2) asignar un aula para todos los cursos de 6to al 12vo grado, y 3) no tener clases de grados múltiples asignadas.

6. Apoyo a los Maestros en su primer Año

El Distrito continuó implementando el Plan de Maestros de Primer Año para apoyar a los maestros de primer y segundo año a través del Programa de Inducción de Nuevos Maestros y el programa de Mentores de Maestros. El programa de inducción 2023-24 se llevó a cabo del 25 al 28 de julio de 2023 (**Anexo IV-13, IV.K.1.n (1) New Teacher Induction Program**).

El Distrito proporcionó mentores para apoyar a los maestros de primer y segundo año durante todo el año, siguiendo la fórmula ordenada por el Juez que brinda apoyo adicional para los maestros de primer año en escuelas racialmente concentradas o de bajo rendimiento (**Anexo IV-14, IV.K.1.n (2) Mentor Assignments by Ethnicity**). Además de brindar apoyo a los maestros, los mentores trabajaron con los administradores de los planteles para brindar apoyo adicional, incluyendo la implementación de estrategias de acogimiento, para los maestros en su primer año. La Asesoría para todos los maestros en su primer año continúa durante el segundo año, con enfoques específicos basados en evaluaciones de final de primer año.

7. Evaluaciones de Maestros y Directores

En 2023-24, el Distrito, alineado a la Mesa Directiva Estatal de Educación, implementó el Marco de Arizona adoptado para Medir la Efectividad del Educador, con los siguientes componentes: Desempeño del Director 57%, Progreso Académico del Estudiante 33%, Encuesta de Maestros (Personal) – Encuesta de Calidad Escolar 5% y Encuesta de Estudiantes – Encuesta de Calidad Escolar (Estudiante) 5% (**Anexo IV-15, IV.K.1.m (1) Principal Evaluation Model 2023-24**).

El Distrito también adoptó el modelo de Evaluación de la Eficacia de los maestros en el ciclo escolar 2023-24. Este modelo se compone de cuatro componentes que incluyen el Marco Danielson 67%, el Crecimiento Académico 20%, la Encuesta Estudiantil 10% y la Reflexión Docente 3% (**Anexo IV-16, IV.K.1.m (2) Teacher Evaluation Model 2023- 24**).

8. Planes de Apoyo a los Maestros

En el ciclo escolar 2023-24 no se incluyó a ningún maestro en un Plan de Apoyo Específico ni en un Plan de Mejora.

C. Difusión, Reclutamiento y Retención

El Distrito utiliza una variedad de estrategias para atraer a una fuerza laboral racial y étnicamente diversa, incluyendo la publicidad estratégica, la oferta de varios estipendios e incentivos de reclutamiento y animar a los empleados a obtener la certificación. Además, el Distrito ofrece varios programas de desarrollo de maestros y administradores de Grow Your Own (GYO) para brindar oportunidades de avance profesional y mejorar la diversidad del personal. Al igual que en años anteriores, el Distrito convocó al Comité Asesor de Reclutamiento y Retención para comunicarse con la comunidad y obtener comentarios e ideas para reclutar y retener educadores.

En el ciclo escolar 2023-24, la meta del equipo de reclutamiento de recursos humanos fue atraer candidatos a maestros y administradores racial y étnicamente diversos, con atención especial a cubrir las áreas de necesidades críticas de matemáticas, ciencias y educación especial. El equipo de reclutamiento participó en 34 eventos de contratación, con colegios y universidades tanto dentro como fuera del estado, y celebró dos ferias de empleo de TUSD en el Centro Comunitario de Tucson durante el año escolar 2023-24. Durante el evento de contratación de primavera de TUSD, el Distrito preinscribió a 750 candidatos, asistieron 560 y contrató a 131 nuevos empleados (73 certificados/58 clasificados). En el evento de contratación de verano de TUSD, el Distrito preinscribió a 581 candidatos, asistieron 352 y contrató a 107 nuevos empleados (34 certificados/73 clasificados). Ver el **Appendix IV-17, IV.K.1.c Recruitment Activities**.

1. Informe Anual de la Fuerza Laboral

El Distrito ha logrado un progreso sustancial en la recuperación de la pandemia de COVID-19, particularmente en las áreas de contratación y dotación de personal. El informe de la fuerza laboral ofrece a las partes interesadas una visión integral de los esfuerzos del equipo de Recursos Humanos, que ha estado trabajando en estrecha colaboración con las escuelas y departamentos del Distrito para abordar las necesidades de personal a través de la colaboración estratégica, el monitoreo meticuloso y el enfoque iniciativas sobre los esfuerzos de contratación y retención. Véase el **Anexo IV-18, Annual Workforce Report 2023-2024**.

2. Cultiva Tus Propios Programas

En el CE2023-24, el Distrito continuó implementando iniciativas de desarrollo de maestros y administradores diseñadas para alentar al personal del Distrito a convertirse en maestros y / u obtener avales especializados en áreas críticas como

Educación Excepcional, Educación para Superdotados y Educación Bilingüe / Español, así como iniciativas de desarrollo de liderazgo administrativo. Estos programas incluyeron:

a. Make the Move (Haz el Movimiento)

En el CE2022-23, el Distrito continuó ofreciendo el programa “Make the Move” para animar al personal del Distrito con títulos de licenciatura a convertirse en maestros certificados en Educación General, Educación Excepcional y Lenguaje Dual Bidireccional (TWDL).

Mientras que cada curso de Make the Move tiene sus propios requisitos programáticos específicos y un compromiso de cuatro años, el programa Make the Move está diseñado para proporcionar reembolso de inscripción durante el estudio, apoyo profesional y oportunidades de desarrollo profesional. Los estipendios de contratación y retención están disponibles para los candidatos a medida que avanzan con éxito en el programa de preparación. En el ciclo escolar 2023-24, cinco nuevos maestros certificados fueron aceptados en el programa Make the Move. Los cinco candidatos estaban inscritos en programas de certificación de Educación Especial.

Cuadro 4.4: Programa Make the Move por Etnia

	Make the Move	Afroamericanos	Asiáticos/ IP	Hispanos	Americanos Nativos	Blancos
SY19-20	22	0	0	12	0	10
SY20-21	4	1	0	2	0	1
SY21-22	7	1	0	4	0	2
SY22-23	6	1	0	2	0	3
SY23-24	5	1	2	1	0	1

b. Los Compañeros de Enseñanza de Arizona

El programa Compañeros de Enseñanza de Arizona es una sociedad entre TUSD y la Universidad de Arizona (UA) Facultad de Educación para ayudar a empleados seleccionados a obtener una licenciatura o maestría en educación, con especial énfasis en la educación temprana, Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Educación Especial. El programa proporciona asistencia financiera y la promesa de empleo. En el ciclo escolar 2023-24, se seleccionaron 16 nuevos candidatos para el programa de compañeros de enseñanza.

Cuadro 4.5: Programa Compañeros de Enseñanza de U of A por Etnia

	UA Teaching Fellows	Afroame ricanos	Asiáticos/I P	Hispanos	Americ anos Nativos	Blancos
CE19-20	5	0	0	3	0	2
CE20-21	4	0	0	4	0	0
CE21-22	2	0	0	0	0	2
CE22-23	9	0	1	4	2	2
CE23-24	16	1	1	9	0	5

c. University of Arizona – Senderos a la Enseñanza

Como una iniciativa recién establecida, el programa, Senderos a la Enseñanza es un programa de preparación para maestros para que los maestros cultiven sus propios programas apoyando a los paraprofesionales en obtener una licenciatura en educación primaria con un endoso de ESL. La asociación entre TUSD y la Facultad de Educación de la Universidad de Arizona (UA) ofreció a los empleados de TUSD la oportunidad de que su comunidad invirtiera en ellos como futuros maestros para el distrito escolar. Aunque el programa se encuentra solo en su segunda cohorte, ha inscrito con éxito a siete nuevos candidatos a maestros que se desempeñan como maestros de registro para el ciclo escolar 2023-24.

Cuadro 4.6: Programa Senderos a la Enseñanza por Etnia

	UA Pathways to Teaching	Afroame ricanos	Asiáticos/I P	Hispanos	Americ anos Nativos	Blancos
CE22-23	3	0	0	2	0	1
CE23-24	6	0	0	3	0	3

d. Academia para el Desarrollo de Maestros

En el CE 2022-23, el Distrito lanzó una segunda opción al programa "Make the Move – educación general", a través de la Academia de Desarrollo de Maestros (TDA). El Distrito creó un programa de preparación de maestros, para ampliar las vías para la certificación de maestros y profundizar el grupo de reclutamiento del Distrito sin

costo alguno para los participantes. El diseño del programa se basa en un rico plan de estudios de enseñanza multicultural, utilizando prácticas culturalmente receptivas y buscando atraer a un grupo diverso de participantes. Además, el programa está abierto tanto para el personal de TUSD como para el personal que no lo es y que tenga una licenciatura.

En febrero de 2023, ADE aprobó la solicitud para el programa TDA y comenzó el desarrollo del curso. A diferencia de Make the Move, el TDA ofrece un programa de vía rápida que requiere un compromiso de dos años de estudio del curso junto con 154 horas de desarrollo profesional y práctica clínica. Los participantes se comprometen a dos años de enseñanza en TUSD. Los participantes exitosos reciben un certificado de enseñanza con un endoso de SEI y Lectura. Veinticinco candidatos a la Academia de Desarrollo de Maestros fueron seleccionados para el CE2023-24.

Table 4.7: Academia de desarrollo a maestros por etnia

	Academia Desarrollo de Maestros	Afroame ricanos	Asiáticos/IP	Hispanos	Americ anos Nativos	Blancos
SY23-24	25	1	0	14	2	8

e. Maestro Cadete

El programa EachONE TeachONE Grow Your Own, una colaboración iniciada por el Departamento de Servicios para Estudiantes México-Americanos con Educación Profesional y Técnica (CTE) y la Facultad de Educación de la UA, presentó con éxito a seis nuevos estudiantes para el ciclo escolar 2023-24. Como programa de un año de duración, el EachONE TeachONE (EOTO) ofrece a los estudiantes de secundaria la oportunidad de aprender sobre la profesión de maestros, desarrollar planes de lecciones y trabajar con estudiantes de escuela primaria de TUSD. Los estudiantes participan en discusiones y estudios en profundidad sobre el uso de enfoques cultural/lingüísticos sostenibles para la educación de los estudiantes.

Cuadro 4.8: Programa EachONE TeachONE

	Teacher Cadet EachONE TeachONE
CE19-20	6
CE20-21	Suspendido - COVID
CE21-22	Suspendido - COVID
CE22-23	9
CE23-24	6

f. Academia de Preparación para el Liderazgo (LPA)

El propósito de la Academia de Preparación para el Liderazgo (LPA, por sus siglas en inglés) es desarrollar, cultivar y aumentar la capacidad de liderazgo para el personal que aspira a ocupar puestos de liderazgo administrativo e instructivo en el Distrito. LPA es un programa de preparación de liderazgo de siete meses para aspirantes a líderes que han demostrado claramente habilidades de liderazgo y han contribuido al mejoramiento de su tarea actual. De estos candidatos, seis fueron colocados en puestos de subdirectores para el ciclo escolar 2024-25 (**Anexo IV-19, IV.K.1.p (1) Leadership Prep Academy**).

Cuadro 4.9: f. Academia de Preparación para el Liderazgo por Etnia

	Academia de Preparación para Liderazgo	Afroame ricanos	Asiáticos/I P	Hispanos	Americ anos Nativos	Blancos
CE19-20	30	12	0	9	0	9
CE20-21	Suspendido- COVID					
CE21-22	20	4	0	5	1	10
CE22-23	26	4	0	8	0	14
CE23-24	26	3	2	10	1	10

g. Impulso a los Directores

El propósito del Impulso a los Directores “Principal Boost!” es preparar, desarrollar y hacer crecer nuestra propia capacidad de director dentro de los subdirectores actuales de TUSD que aspiran a dirigir una escuela primaria o secundaria de TUSD. ¡Impulso a los directores! se enfoca en retener y formar candidatos principales fuertes y diversos para servir en cualquiera de las 88 escuelas de TUSD. ¡Impulso a los directores! Crea un canal para candidatos internos calificados

que estarán preparados para ingresar al directorado. Las nominaciones fueron presentadas por el actual director supervisor de los candidatos, y las selecciones finales fueron realizadas por los Superintendentes Asistentes Regionales. De los 15 candidatos, dos candidatos fueron colocados en puestos de directores. (**Anexo IV-20, IV.K.1.p (2) Principal Boost! 2023-2024**).

Cuadro 4.10: Programa Impulso a los Directores por Etnia

	Impulso a los directores	Afroamericanos	Asiáticos/IP	Hispanos	Americanos Nativos	Blancos
CE23-24	15	0	0	5	0	10

h. Cohorte de Maestría en Liderazgo Educativo

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito continuó asociándose con la Universidad de Arizona (UA), la Universidad del Gran Cañón (GCU) y la Universidad del Norte de Arizona (NAU) para ofrecer el programa de Cohorte de Maestría en Liderazgo Educativo, mediante el cual el personal certificado por el Distrito puede obtener una maestría, o, si ya tiene una maestría, puede trabajar para obtener una certificación para director, a un costo reducido.

Cuadro 4.11: Cohorte de Maestría en Liderazgo Educativo por Etnia

	Afroamericanos	Asiáticos/IP	Hispanos	Americanos Nativos	Blancos	Afroamericanos
CE19-20	2	0	0	2	0	0
CE20-21	4	1	0	2	0	1
CE21-22	3	1	0	1	0	1
CE22-23	5	0	1	1	1	2
CE23-24	5	0	1	2	0	2

3. Comunidades de Aprendizaje Profesional y Desarrollo Profesional

a. Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLC)

Los PLC se llevaron a cabo tanto virtualmente como en presencialmente en el ciclo escolar 2023-24. Al igual que en años anteriores, el Distrito utilizó la Guía de Comunidades de Aprendizaje Profesional, que proporciona información fundamental, herramientas esenciales, plantillas y recursos para establecer y mantener comunidades de aprendizaje profesional sólidas en cada escuela. Las escuelas utilizaron la guía como un recurso para evaluar el nivel de competencia con los PLC entre los miembros del personal y para guiar su mejora. Al igual que en años anteriores, se llevaron a cabo academias mensuales de CIPDA para apoyar el trabajo de los CSP y los maestros mentores.

También se inició el aprendizaje profesional integrado en el trabajo, para proporcionar un programa de aprendizaje profesional centralizado para los maestros y el personal, realizado durante las horas de trabajo, para apoyar la implementación del personal de las iniciativas del Distrito y proporcionar más autonomía los miércoles. Se agregaron cuatro días completos de aprendizaje profesional al calendario del año escolar, proporcionando una plataforma para un día completo de desarrollo profesional sólido.

b. Desarrollo Profesional Continuo

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito continuó brindando desarrollo profesional como apoyo en las diversas áreas requeridas por el USP (**Anexo IV-21, IV.K.1.q Master USP PD Chart**). El Distrito también continuó utilizando el Marco SPARKS para la Instrucción Culturalmente Sensible como criterio para seleccionar proveedores de desarrollo profesional y propuestas para el aprendizaje profesional del personal (**Anexo IV-22, UDL SPARKS Crosswalk**).

D. Informes USP

IV(K)(1)(a) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, cargo, título de trabajo anterior (si corresponde), otras personas consideradas para el puesto y credenciales;

Ver el Anexo IV-2, IV.K.1.a Explanation of Responsibilities, que contiene descripciones de trabajo y un informe de todas las

personas contratadas y asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección por nombre, cargo, título de trabajo anterior, otros considerados y credenciales, para el ciclo escolar 2023-24.

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

No se realizó ningún análisis de mercado para el CE2023-24.

IV(K)(1)(c) Una copia del plan de contratación y cualquier material relacionado;

Ver el Anexo IV-15, IV.K.1.c Recruitment Activities, que detalla las actividades de reclutamiento para el CE 2023-24.

IV(K)(1)(d)(i) Los siguientes datos e información, desglosados por raza y etnia: Para todas las vacantes de ACS anunciadas y/o llenadas inmediatamente antes y durante el ciclo escolar anterior, un informe que identifique la escuela en la que ocurrió la vacante; fecha de la vacante; puesto a cubrir (por ejemplo, profesor de matemáticas de secundaria, profesor de 2º grado, director, etc.) por raza (cuando sea dada por el solicitante); fecha en que se cubrió el puesto; persona seleccionada; y, en el caso de cualquier vacante que no se haya cubierto, las razones por las que el puesto no se cubrió;

Para ver datos e información, desglosados por raza y etnia, de todas las vacantes de administrador y personal certificado para el ciclo escolar 2021-22, *consulte los Anexos IV-23, IV.K.1.d.i (1) Teacher and USP Cert Positions Advertised SY2023-24, y IV-24, IV.K.1.d.i (2) Admin Job Postings SY2023-24.*

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

Para ver los participantes del comité de entrevistas para el ciclo escolar 2023-24, *consulte el Anexo IV-3, IV.K.1.d.ii Informe del Panel de Entrevistas*

- IV(K)(1)(d)(iii) Listas o cuadros de todos los ACS delineados por puesto, escuela, nivel de grado, fecha de contratación y años totales de experiencia (incluyendo experiencia en otros distritos), y todas las certificaciones activas;
- Los datos requeridos para la sección (IV)(K)(1)(d)(iii) se encuentran en el **Anexo IV-6, IV.K.1.d.iii Certificated Staff and Administrators**, para el CE2023-24.
- IV(K)(1)(d)(iv) Listas o cuadros de administradores o personal certificado que eligieron la reasignación voluntaria, por puesto antiguo y nuevo;
- Ver el Anexo IV-25, IV.K.1.d.iv Certificated District-Initiated Transfers*, que contiene un informe de todos los DIT por nombre, Título de trabajo anterior, nueva ubicación de asignación y nuevo puesto, para el CE2023-24.
- IV(K)(1)(d)(v) Listas o cuadros de administradores y personal certificado sujetos a una reducción de personal, por puesto anterior y resultado (es decir, nuevo puesto o despido);
- En el ciclo escolar 2023-24, no se aplicó el Plan de Reducción de Personal (RIF) y no se despidió a ningún empleado.
- IV(K)(1)(e) Copias de los instrumentos de entrevista del Distrito para cada tipo de puesto y rúbricas de puntuación;
- Ver los anexos IV-26, IV.K.1. e (1) List of Interview Instruments, IV-27, IV.K.1.e (2) Administrator Hiring Guide 2023-2024, and IV-27, IV.K.1.e (3) Professional Standards for Educational Leaders, for a list of interview instruments used in SY2023-24 y the new hiring process for site and central administrators.***
- IV(K)(1)(f) Cualquier información agregada sobre por qué las personas a las que se les ofrecieron puestos en el Distrito decidieron no aceptarlos, informada de una manera que se ajuste a las protecciones de privacidad relevantes;
- Ver el Anexo IV-4, IV.K.1.f Declined Job Offers*, para ver las razones de las ofertas de trabajo rechazadas para el CE2023-24.
- IV(K)(1)(g) Los resultados de la evaluación de las disparidades en la

contratación y asignación, como se establece anteriormente, y cualquier plan o acción correctiva tomada por el Distrito;

Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(g) están contenidos en los **Anexos IV-9, IV.K.1.g (1) Teacher Diversity Assignments, IV-7, IV.K.1.g (2) Assignments of Certificated Staff, IV-8, IV.K.1.g (3) Site Administrative Teams SY2023-24, IV-29, IV.K.1.g (4) Assignment of First-Year Teachers, IV-11, IV.K.1.g (5) Assignment of First-Year Principals, IV-10, IV.K.1.g (6) DP Targeted Transfer Schools, y IV-12, IV.K.1.g (7) Beginning Teacher Inventory SY2023-24.**

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

Ver el Anexo IV-30, IV.K.1.h First-Year Teacher Plan SY2023-24.

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

En el CE2023-24, no hubo planes correctivos establecidos.

IV(K)(1)(j) Como se contempla en la sección (IV)(F)(1)(b), copias del instrumento de encuesta a los maestros y un resumen de los resultados de dicha encuesta;

Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(j) están contenidos en el **Anexo IV-31, IV.K.1.j SQS Staff Survey.**

IV(K)(1)(k) Descripciones de los resultados de los grupos focales bianuales contemplados en la sección (IV)(F)(1)(c);

Durante el ciclo escolar 2023-2024, el liderazgo del Distrito participó mensualmente con los líderes escolares y los maestros en un formato de grupo focal. La intención de estos grupos focales fue diseñar colectivamente las acciones y los criterios de éxito

para una infraestructura educativa efectiva en torno a la instrucción, el currículo, la evaluación, la observación y la retroalimentación.

Durante estas reuniones, el liderazgo del Distrito colaboró con las partes interesadas para desarrollar una sólida infraestructura de instrucción que describe las acciones para el Distrito, los directores, los maestros y los CSP, para garantizar un entorno de instrucción efectivo.

- IV(K)(1)(l) A Una copia del plan RIF contemplado en la sección (IV)(G)(1);
- En el ciclo escolar 2023-24, no se aplicó el Plan de Reducción de Personal (RIF) y no se despidió a ningún empleado.
- IV(K)(1)(m) Copias de los instrumentos de evaluación de maestros y directores y datos resumidos de las encuestas a estudiantes contemplados en (IV)(H)(1);
- Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(m) se encuentran en los **Anexos IV-15, IV.K.1.m (1) Principal Evaluation Model SY2023-24, IV-16, IV.K.1.m (2) Teacher Evaluation Model SY2023-24, y IV-32, IV.K.1.m (3) Student Survey of Teachers (SST) 2023-24.**
- IV(K)(1)(n) Una descripción del Programa de Inducción de Nuevos Maestros, incluyendo una lista o cuadro de los maestros y mentores participantes por raza/etnia y plantel escolar;
- Ver los Anexos IV-13, IV.K.1.n (1) New Teacher Induction Program, y IV-14, IV.K.1.n (2) Mentor Assignments by Ethnicity*, para ver la descripción del Programa de Inducción de Nuevos Maestros y los maestros/mentores participantes para el ciclo 2023-24..
- IV(K)(1)(o) Una descripción del programa de apoyo a los maestros contemplado en la sección (IV)(I)(2), incluyendo datos agregados sobre el número y la raza o etnia de los maestros que participan en el programa; En el CE2023-24, no se inició ningún programa de apoyo a los maestros.

- IV(K)(1)(p) Una copia del plan de liderazgo para desarrollar administradores afroamericanos y latinos;
- Véanse los **Anexos IV-19, IV.K.1.p (1) Leadership Prep Academy**, para ver la descripción de la Academia de Preparación para el Liderazgo para el CE2023-24**IV-20, IV.K.1.p (2) Principal Boost! 2023-24**, para ver la descripción de la Academia de Impulso a los Directores “Principal Boost!”.
- IV(K)(1)(q) Para toda la capacitación y desarrollo profesional proporcionado por el Distrito de conformidad con esta sección, información sobre el tipo de oportunidad, la ubicación que se mantiene, el número de personal que asistió por puesto, presentador(es), esquema o presentación de la capacitación y cualquier documento distribuido;
- Los datos requeridos por la sección (IV)(K)(1)(q) están contenidos en el **Anexo IV-21, IV.K.1.q Master USP PD Chart**, para el CE2023-24. Este informe contiene un cuadro de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional del USP ofrecidas durante el ciclo escolar 2023-24.

V. Calidad de la Educación

El Distrito mantiene su compromiso de proporcionar acceso equitativo a oportunidades educativas de alta calidad para todos sus estudiantes y de mejorar el rendimiento académico, particularmente entre los estudiantes afroamericanos e hispanos. Los esfuerzos del distrito para cumplir con estos objetivos incluyen ofrecer Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE, por sus siglas en inglés) y programas bilingües; abordar las necesidades de los Aprendices de Inglés (EL); mantener entornos escolares inclusivos; y mejorar la participación y el rendimiento de los estudiantes a través de la prevención de la deserción escolar, los cursos culturalmente relevantes (CRC), el currículo multicultural, la pedagogía culturalmente sensible (CRP) y otros esfuerzos.

A. Experiencias de Aprendizaje Avanzado

El Distrito ofrece una amplia variedad de ALE, con el propósito de garantizar que los estudiantes tengan acceso equitativo a estos cursos y programas, y mejorar el rendimiento académico de todos los estudiantes, particularmente los estudiantes afroamericanos e hispanos. Los ALE incluyen el Programa de Educación para Superdotados y Talentosos (GATE), los Cursos Académicos Avanzados (AAC) y la Escuela Secundaria Universitaria (UHS). El Distrito utiliza el Ciclo de Mejora Continua de ALE, como se describe en el Manual de Políticas de ALE, para actualizar y refinar las oportunidades en todo el Distrito. El Manual de Políticas de ALE es un documento de cara al público que proporciona una descripción general de los muchos programas de ALE que se ofrecen e información sobre varios aspectos de las opciones disponibles.

1. Educación para superdotados y talentosos

En el ciclo escolar 2023-24, GATE continuó ofreciendo siete servicios separados de GATE: Autónomas, fuera del aula, de recursos, de agrupación, de enriquecimiento K-1 y desarrollo de talentos (incrustadas), pre-GATE para kínder y programas magnet y de escuela intermedia para superdotados y talentosos de acceso abierto. Como resultado, más estudiantes pudieron acceder a la pedagogía GATE a través de la expansión de caminos alternativos, incluidas las aulas agrupadas de GATE, pre-GATE de kínder y los programas de acceso abierto GATE.

a. Programas GATE

- **GATE Autónomo:** Los estudiantes calificados asisten a este programa a tiempo completo, cinco días a la semana, en una escuela que los acomoda utilizando un patrón de alimentación basado en las escuelas del vecindario (**Anexo V-1, Self-Contained Students and Placement Status**). El Distrito ofreció nueve programas autónomos GATE en el ciclo escolar 2023-24.
- **GATE autónomo de lenguaje dual:** Los estudiantes calificados pueden inscribirse en el programa GATE autónomo de lenguaje dual en la Escuela Primaria Hollinger Elementary. Los currículos siguen el modelo de inmersión lingüística TWDL, que comienza con un modelo de 90% (español)/10% (inglés) en 1er grado y continúa con 50% de instrucción en español/50% inglés en 5to grado. El Departamento GATE apoyó este programa con desarrollo profesional regular, asesorías, visitas a los salones de clases e información de respaldo; comercialización de programas proporcionados; trabajó con las escuelas para reclutar y retener a maestros y estudiantes; colocó a los estudiantes en el programa autónomo; y mantuvo registros con respecto a la inscripción de estudiantes.
- **GATE fuera del aula:** El programa GATE fuera del aula es un programa de enriquecimiento en todo el distrito en el que los estudiantes calificados para GATE en los grados 1-5 asisten a clase durante 90 minutos un día a la semana con un maestro itinerante GATE asignado. Las unidades de enriquecimiento trimestrales se centran en el aprendizaje basado en proyectos y de servicio y brindan a los estudiantes una oportunidad auténtica del mundo real para la exploración y la investigación con un enfoque interdisciplinario.
- **GATE de recursos:** El Distrito ofrece clases de recursos GATE en los grados 6-10. La instrucción GATE se proporciona en clases de enriquecimiento o de área de contenido para los estudiantes que califican, así como para los estudiantes inscritos en esas clases a través del acceso abierto. El modelo de servicio puede variar, dependiendo de los horarios y programas del plantel. El Departamento GATE trabajó con todas las escuelas intermedias y secundarias para proporcionar información y apoyo para una o más clases de recursos GATE por plantel. El departamento también proporcionó desarrollo profesional, información de respaldo e información sobre estrategias de instrucción para la clase.
- **Programa GATE de agrupación:** Los salones GATE de agrupación

estuvieron disponibles en 14 escuelas del Distrito en el ciclo escolar 2023-24 (Blenman, Cavett, Drachman, Dunham, Fruchthendler, Grijalva, Howell, Maldonado, Myers-Ganoung, Robins K-8, Rose, Sewell, Steele y Wright). Enseñadas por maestros para superdotados y/o maestros que buscan su certificación para superdotados, y utilizando estrategias para superdotados, estos salones de clases incluyen tanto a estudiantes calificados para GATE como a estudiantes de educación regular "agrupados". El Departamento de GATE trabajó en estrecha colaboración con los directores de los planteles para garantizar una distribución equitativa de los estudiantes de educación regular colocados en las aulas de GATE, revisando la demografía de sus programas agrupados cada año.

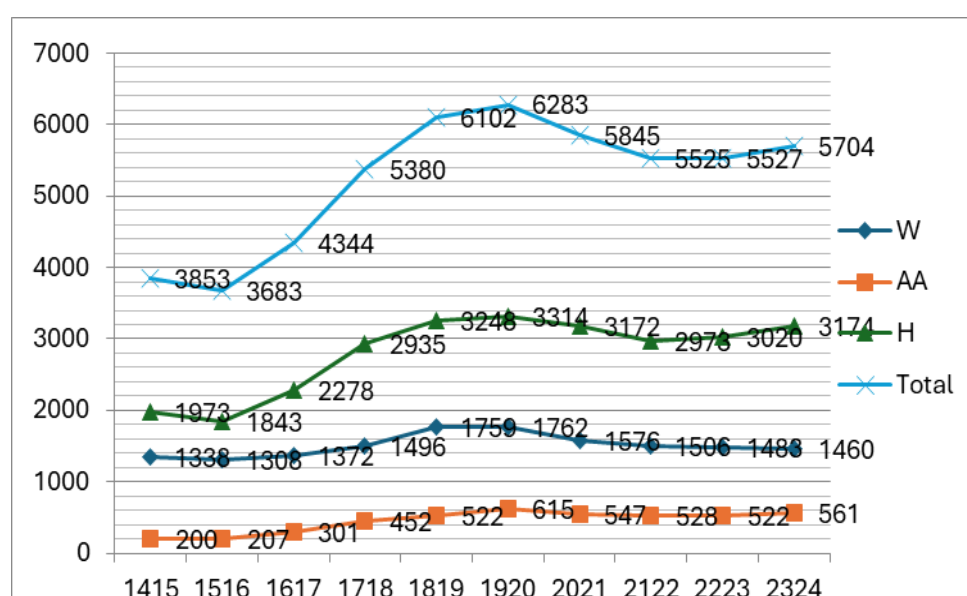
- **Pre-GATE para kínder:** Para proporcionar vías alternativas para el ingreso a los programas autónomos de GATE, el Distrito ofreció un programa pre-GATE para kínder en las seis escuelas autónomas GATE y 14 escuelas GATE de agrupación. Durante el ciclo escolar 2023-24, los maestros utilizaron el programa de Habilidades de Pensamiento en Educación Primaria (PETS, por sus siglas en inglés), investigado a nivel nacional, que brinda un enfoque en el pensamiento crítico, el pensamiento creativo y la resolución de problemas. Durante el cuarto trimestre, el personal GATE se reunió con los maestros previos a GATE para revisar los portafolios de los estudiantes y la evaluación de primavera, los cuales proporcionan evidencia del crecimiento y progreso cognitivo y académico de un estudiante durante el ciclo escolar. Más de 400 estudiantes se inscribieron en pre-GATE de kínder en el ciclo escolar 2023-24.
- **K-1 GATE Desarrollo/Enriquecimiento de Talento:** Los maestros GATE proporcionan a todas las escuelas primarias servicios de "empuje" GATE en sus clases de kínder y 1er grado. En el 2023-24, los servicios se ampliaron para incluir salones de clases de 2do grado en planteles autónomos y de agrupación. Todos los maestros de kínder y 1er grado en los planteles autónomos y de agrupación GATE están recibiendo capacitación en PETS y la utilizan en sus salones de kínder y 1er grado. Utilizando lecciones de 30 a 45 minutos en clases de educación regular, los maestros se enfocan en el pensamiento crítico y creativo, para que todos los estudiantes tengan acceso a actividades de enriquecimiento del pensamiento de alto nivel en sus primeros años.

- **GATE de acceso abierto:** El Distrito continuó ofreciendo GATE de acceso abierto en dos planteles escolares: Tully GATE Magnet para los grados K-5 y Roberts-Naylor K-8 para los grados 6-8. Los estudiantes de Tully pueden asistir al acceso abierto de Roberts-Naylor con transporte gratuito.

Participación en programas GATE

En el ciclo escolar 2023-24, más de 5,700 estudiantes participaron en los servicios GATE, incluyendo a 3,174 estudiantes hispanos (un aumento del 5%) y 561 estudiantes afroamericanos (un aumento del 7.5%).

Cuadro 5.1: Número total de estudiantes que reciben servicios GATE



b. Participación EL en programas GATE

En el ciclo escolar 2023-24, el número de estudiantes EL aumentó en GATE fuera del aula y de recursos. El Departamento ALE continuará apoyando al personal del plantel según sea necesario para garantizar que recluten y retengan a los estudiantes EL y al personal necesario en todos los programas GATE.

Cuadro 5.1: Participación EL en los programas GATE

Gate	Año	W	W%	AA	AA%	Hispanos	H%	NA	NA%	API	A%	MR	MR%	Total
Fuera del aula	14-15	0	0%	0	0%	29	97%	0	0%	1	3%	0	0%	30
Fuera del aula	15-16	0	0%	1	5%	16	84%	0	0%	2	11%	0	0%	19
Fuera del aula	16-17	1	4%	1	4%	23	88%	0	0%	1	4%	0	0%	26
Fuera del aula	17-18	2	7%	0	0%	19	66%	0	0%	8	28%	0	0%	29
Fuera del aula	18-19	0	0%	0	0%	23	85%	0	0%	4	15%	0	0%	27
Fuera del aula	19-20	0	0%	1	4%	21	88%	0	0%	2	8%	0	0%	24
Fuera del aula	20-21	3	6%	4	8%	37	76%	0	0%	4	8%	1	2%	49
Fuera del aula	21-22	2	5%	4	9%	34	79%	0	0%	2	5%	1	2%	43
Fuera del aula	22-23	0	0%	3	6%	46	90%	0	0%	1	2%	1	2%	51
Fuera del aula	23-24	3	4%	0	0%	68	92%	0	0%	2	3%	1	1%	74

SCG	14-15	0	0%	0	0%	14	100%	0	0%	0	0%	0	0%	14
SCG	15-16	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	0	0%	10
SCG	16-17	0	0%	0	0%	9	100%	0	0%	0	0%	0	0%	9
SCG	17-18	1	17%	0	0%	5	83%	0	0%	0	0%	0	0%	6
SCG	18-19	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3
SCG	19-20	0	0%	0	0%	16	100%	0	0%	0	0%	0	0%	16
SCG	20-21	1	5%	0	0%	20	95%	0	0%	0	0%	0	0%	21
SCG	21-22	0	0%	0	0%	18	90%	0	0%	1	5%	1	5%	20
SCG	22-23	1	4%	0	0%	25	93%	0	0%	0	0%	1	4%	27
SCG	23-24	1	4%	2	9%	19	83%	0	0%	1	4%	0	0%	23
RGATE	14-15	0	0%	1	13%	6	75%	1	13%	0	0%	0	0%	8
RGATE	15-16	0	0%	2	13%	14	88%	0	0%	0	0%	0	0%	16
RGATE	16-17	1	5%	1	5%	18	90%	0	0%	0	0%	0	0%	20
RGATE	17-18	0	0%	4	19%	16	76%	0	0%	1	5%	0	0%	21
RGATE	18-19	0	0%	14	16%	28	68%	0	0%	5	16%	0	0%	47
RGATE	19-20	2	4%	11	19%	43	75%	1	2%	0	0%	0	0%	57
RGATE	20-21	3	5%	18	32%	33	58%	0	0%	2	4%	1	2%	57
RGATE	21-22	2	4%	11	22%	35	71%	0	0%	0	0%	1	2%	49
RGATE	22-23	1	3%	5	15%	27	79%	0	0%	0	0%	1	3%	34
RGATE	23-24	1	2%	8	12%	57	86%	0	0%	0	0%	0	0%	66

c. Escuelas GATE de agrupación

Cuadro 5.2: Estudiantes en salones de clases GATE de agrupamiento 2023-24

Escuela	W	AA	H	NA	API	MR	Total
Blenman	15	36	53	2	4	8	118
Cavett	7	12	90	0	0	2	111
Drachman K-8	40	14	67	5	2	6	134
Dunham	25	15	68	5	4	5	122
Fruchthendler	147	17	100	3	8	17	292
Grijalva	3	6	113	13	1	2	138
Howell	26	20	43	5	7	6	107
Maldonado	7	7	90	10	0	2	116

Myers/Ganoung	13	27	53	2	3	2	100
Robins K-8	32	13	148	4	6	8	211
Rose K-8	3	3	126	3	1	3	139
Sewell	29	6	39	2	1	3	80
Steele	20	43	43	0	1	7	114
Wright	15	29	46	4	7	3	104
Total	382	248	1079	58	45	74	1886

El cuadro 5.2, arriba, muestra el número de estudiantes en las 14 escuelas Gate de agrupamiento. A pesar de una disminución en la participación general con respecto a años anteriores, el número de estudiantes hispanos y afroamericanos inscritos en el programa se mantuvo estable.

d. Colocación y pruebas del programa GATE

Para apoyar las necesidades de calificación y exámenes de los estudiantes, el Distrito implementa cuatro ventanas de pruebas separadas. Entre ellas se encuentran:

- una primera evaluación GATE para prekínder
- Pruebas universales de 5º grado y pruebas optativas para 4º y 6º grado
- Pruebas universales de 1º grado y pruebas optativas para 2º y 3º grado
- Pruebas de opción para kínder y una segunda evaluación para kínder previa a GATE

El uso intencional de un enfoque al nivel de grado para las pruebas permite que los estudiantes de grados inferiores se preparen y desarrollen sus habilidades cognitivas a lo largo del ciclo académico y les permite alcanzar puntajes más altos. Además de las cuatro ventanas de exámenes, la oficina de Evaluación y Colocación GATE ofrece a las familias un mínimo de dos días de exámenes de recuperación, que se llevan a cabo los sábados de cada semestre. Durante el ciclo escolar 2023-24, se ofrecieron a las familias siete días de pruebas de recuperación, abiertos a todos los niveles de grado desde K-6 (tres en el otoño de 2023 y cuatro en la primavera de 2024).

Todos los estudiantes tomaron el CogAT completo de 90 minutos además del examen Raven. La 3ª edición de la Prueba de Habilidad No Verbal de Naglieri (NNAT) se utilizó en circunstancias en las que un estudiante había tomado el CogAT dentro del mismo año. Estos puntajes de prueba, junto con el Raven, se utilizaron para

determinar las calificaciones para GATE autónomo y fuera del aula.

El Distrito evaluó a 6,627 estudiantes en los grados K-6 para los servicios autónomos y fuera del aula GATE en el ciclo escolar 2023-24 (**Anexo V-2, GATE Testing and Qualified Students SY2023-24**).

e. Actividades de Reclutamiento y Difusión GATE

El Departamento GATE pudo proporcionar numerosas actividades y eventos de difusión, tanto de forma remota como en persona, durante el ciclo escolar 2023-24. La difusión a los padres incluyó:

- asistir a los eventos de reclutamiento para Kínder en los planteles autónomos del programa para fomentar la detección temprana para el programa GATE de kínder;
- asistir a numerosos eventos de difusión a los afroamericanos e hispanos y responder preguntas sobre las evaluaciones y los programas GATE;
- presentarse en todos los Centros de Recursos Familiares (FRC, por sus siglas en inglés) para compartir información con las familias sobre los programas y las evaluaciones GATE; y
- hacer llamadas telefónicas personales a familias afroamericanas e hispanas que no respondieron a las cartas de colocación en los planteles donde la inscripción era baja.

Para el reclutamiento y difusión EL en el ciclo escolar 2023-24, el Departamento GATE continuó con varias estrategias para llegar a las familias de habla hispana con información sobre los servicios, las evaluaciones y la ubicación de los programas GATE. Las actividades incluyeron: enviar toda la comunicación sobre GATE en español, dotar de personal a los eventos de difusión con un maestro bilingüe de GATE, proporcionar apoyo de traducción en los eventos GATE y usar la radio Tejano en español para publicar un anuncio de la evaluación GATE la semana anterior a que se enviara la invitación a la evaluación a todas las familias de K-6.

f. Desarrollo Profesional — GATE

En el ciclo escolar 2023-24, el Departamento GATE continuó brindando oportunidades de aprendizaje profesional tanto virtuales como presenciales para maestros nuevos y veteranos de GATE. Las oportunidades incluyeron:

- Grupos de estudio GATE, que brindaron a los maestros nuevos de GATE del Distrito la oportunidad de aprender y colaborar con colegas más experimentados.
- Cursos de capacitación interactivos y a su propio ritmo sobre la pedagogía fundamental GATE y las estrategias de instrucción.
- Desarrollo profesional de la formación de formadores para los planteles GATE de agrupamiento, Tully GATE Magnet y el programa de acceso abierto de Roberts-Naylor Sólidas sesiones de verano para maestros nuevos y veteranos de GATE (**Anexo V-3, GATE Professional Development 2023-24**).

g. Contratación de personal

El Distrito continuó brindando capacitación profesional a los maestros para obtener un respaldo de enseñanza dotada y un estipendio una vez que se obtuvieron. Además, el Distrito colaboró con la Facultad de Educación de la UA para compartir información sobre los servicios de GATE e invitar a los estudiantes interesados a completar su enseñanza estudiantil en un aula independiente de GATE. Más de 130 miembros del personal tenían un endoso GATE en el ciclo escolar 2023-24 (**Anexo V-4, V.G.1.j Certificated Staff with ALE Credentials**).

h. Colaboración de los departamentos

El Departamento GATE continuó trabajando con otros departamentos del Distrito, incluidos los departamentos de Equidad, Diversidad e Inclusión (AASSD, MASSD, FACE y Magnet), el Departamento de Comunicaciones, el Departamento de Adquisición de Idiomas, el Departamento de Servicios Comunitarios Escolares (SCS) y los Centros de Aprendizaje Infantil y Temprano, para apoyar los esfuerzos de difusión y reclutamiento y los servicios de apoyo estudiantil. El Departamento GATE también continuó colaborando con organizaciones educativas como la Asociación de Dotados y Talentosos de Arizona, el Departamento de Dotados y Talentosos del Departamento de Educación de Arizona y la Oficina del Superintendente Escolar del Condado de Pima.

2. Clases Académicas Avanzadas (CAA)

El Distrito continúa ofreciendo a los estudiantes de la escuela intermedia y secundaria una variedad de opciones de cursos avanzados, incluyendo cursos de honores, matemáticas aceleradas, cursos de crédito de escuela intermedia para

escuela secundaria, Colocación Avanzada (AP), Crédito Dual (DC) y Bachillerato Internacional (IB). Muchos de estos cursos fueron diseñados en colaboración con el Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Relevante (CRPI, por sus siglas en inglés) y son puertas de entrada a la preparación universitaria y al éxito académico. Estos cursos proporcionan un plan de estudios académico enriquecido y / o acelerado para cualquier estudiante interesado y están diseñados para involucrar a los estudiantes en la resolución de problemas, el discurso académico y el análisis crítico.

En el ciclo escolar 2023-24, más de 8,000 estudiantes de 6.º a 10.º grado participaron en al menos un CAA (**Anexo V-5, V.G.1.a ALE 40th-Day Enrollment SY2023- 24**).

a. Colocación Avanzada (AP)

Las clases AP de crédito de la escuela secundaria brindan a los estudiantes cursos académicos rigurosos y el potencial para créditos universitarios. En el ciclo escolar 2023-24, más de 2,800 estudiantes se inscribieron en al menos un curso AP (**Anexo V-5, V.G.1.a ALE 40th-day Enrollment SY2023-24**).

Para apoyar el éxito de los estudiantes en los cursos AP y los exámenes asociados, el Distrito continuó proporcionando dos tutores AP para apoyo académico y un mentor AP para apoyo no académico en cada escuela secundaria integral. El Distrito también proporcionó cuatro horas de preparación para el examen AP para los estudiantes, para garantizar que estuvieran listos para su examen AP asociado en el segundo semestre.

En junio de 2024, el Distrito ofreció el Campamento de Entrenamiento de Verano AP en ocho escuelas secundarias (Catalina, Palo Verde, Pueblo, Rincón, Sabino, Sahuaro, Santa Rita y Tucson). Este programa ofrece a los estudiantes exposición al plan de estudios y al rigor de la Colocación Avanzada. Todos los planteles ofrecían una experiencia en persona.

En la primavera de 2023, más de 2,000 estudiantes tomaron un examen AP, incluidos 128 estudiantes afroamericanos y 910 hispanos. De los que tomaron un examen AP, el 50% de los estudiantes afroamericanos y el 54% de los estudiantes hispanos recibieron al menos 1 puntaje de 3 o más (**Anexo V-6, AP Test Scores and Participation**).

b. Bachillerato Internacional

El programa de Bachillerato Internacional en la escuela Secundaria Cholla ofrece cursos de preparación para el IB de acceso abierto para los grados 9-10, para preparar a los estudiantes para el Programa de Certificado/Diploma del IB, que está disponible para estudiantes de 11º y 12º grado.

Para apoyar a los estudiantes y aumentar su retención, los maestros del IB utilizan modelos de enseñanza creativos en el salón de clases y se centran en la comunidad y en las relaciones positivas con los estudiantes, además de proporcionar intervenciones tempranas a los estudiantes, como la asesoría y la tutoría.

La generación de 2024 tuvo tres estudiantes que intentaron obtener el diploma completo. Ninguno de esos estudiantes pudo cumplir con los rigurosos requisitos; Sin embargo, 61 estudiantes recibieron un total de 126 certificados de cursos, y 31 estudiantes fueron elegibles para tres o más créditos universitarios. El interés en el Programa de Bachillerato Internacional de Cholla continúa creciendo, con 66 estudiantes en la generación de 2025 que buscan certificados de curso y 12 estudiantes que buscan el diploma, para un total de 78 estudiantes. La generación de 2026 muestra un mayor crecimiento, con 12 candidatos a diplomas, 28 candidatos relacionados con la carrera y 78 candidatos a certificados de cursos, para un total de 196 inscritos actualmente en el programa IB de dos años. Los cursos de preparación para el IB del Distrito en los grados 9º y 10º tienen una inscripción combinada de más de 250 estudiantes. Este total de 456 estudiantes representa un aumento del 4% en la inscripción del 25% del año pasado al 29% para el ciclo escolar 2024-25.

c. Participación de doble crédito (DC)

En consonancia con el Plan de Expansión de Doble Crédito creado en el ciclo escolar 2021-22, todas las escuelas secundarias aumentaron o mantuvieron el número de ofertas de cursos de Doble Crédito. En particular, seis escuelas secundarias (Catalina, Cholla, Pueblo, Rincón, Sabino y Tucson High) ofrecían cursos de doble crédito culturalmente relevantes. En una colaboración continua entre ALE, CRPI y MASSD, el Distrito planea continuar esta expansión de CR Dual-Credit a escuelas y cursos adicionales en el ciclo escolar 2024-25.

El Distrito continuó colaborando con Pima Community College (PCC) y la UA para proporcionar cursos académicos de doble crédito en las escuelas secundarias. En el ciclo escolar 2023-24, 1,370 estudiantes se inscribieron en cursos de doble crédito (**Anexo V-5, V.G.1.a ALE 40th-Day Enrollment SY2023-24**).

d. AVID

Si bien AVID no es un ALE, es un apoyo importante para los estudiantes de los programas de ALE y una estructura mediante la cual los estudiantes pueden ser reclutados para participar en los ALE. AVID se dedica a cerrar la brecha de oportunidades preparando a todos los estudiantes para la universidad y otras oportunidades postsecundarias, con un enfoque en estudiantes universitarios de bajos ingresos, minorías y potenciales estudiantes universitarios de primera generación.

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito ofreció el modelo electivo AVID para estudiantes de secundaria y preparatoria en 18 planteles, así como un modelo de primaria AVID para todas las escuelas en Booth Fickett, Davidson, Dietz, Ochoa, Wheeler y Wright. Bajo el modelo AVID Elemental, todos los maestros incorporan estrategias AVID en sus prácticas docentes en todas las materias.

El Distrito también brindó capacitación sobre AVID a más de 450 maestros, consejeros y administradores, incluida la Experiencia Digital de AVID, el Instituto de Verano de AVID, la Conferencia Nacional de AVID, el Taller de Desarrollo de Capacidades de AVID y los talleres de Módulos de Aprendizaje Profesional (APLM) de AVID (**Anexo V-7, AVID Professional Development SY2023-24**). Las capacitaciones fueron una oportunidad para que los maestros colaboraran, se familiarizaran con las metodologías AVID y aprendieran qué anticipar cuando una escuela enfoca sus estructuras, procesos, protocolos y sistemas para mejorar estratégicamente el desempeño de todos los estudiantes. Los temas incluyeron la implementación de AVID en toda la escuela, cómo facilitar el aprendizaje profesional para adultos, estrategias críticas de lectura y escritura, currículo de contenido y estrategias para construir una cultura en el aula en la que la instrucción académica rigurosa se combine con el apoyo social y emocional para acelerar el aprendizaje y cerrar la brecha de rendimiento.

Además, el Encargado del Programa y el Coordinador del Programa de AVID celebraron reuniones periódicas para los coordinadores de los planteles AVID para apoyar la colaboración entre los planteles AVID y el compromiso con el aprendizaje profesional AVID y la documentación requerida para la certificación de AVID. A lo largo del ciclo escolar 2023-24, se llevaron a cabo nueve reuniones con todos los coordinadores de planteles AVID, y también se llevaron a cabo dos reuniones individuales con cada coordinador de planteles (**Anexo V-8, AVID Site Coordinator Meetings SY23-24**).

Cuadro 5.3: Comparación de 100 días de varios años de inscripción en AVID por etnia

	Blanco		Afroamericano		Hispanos		Americano Nativo		Asiático PI		Multi Racial		100-Días total
Year	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
18-19	377	15.7%	350	14.6%	1430	59.5%	91	3.8%	78	3.2%	79	3.3%	2405
19-20	363	13.6%	393	14.7%	1643	61.5%	104	3.9%	69	2.6%	98	3.7%	2670
20-21	335	12.8%	392	15.0%	1606	61.5%	120	4.6%	59	2.3%	99	3.8%	2611
21-22	349	13.3%	405	15.5%	1580	60.4%	100	3.8%	83	3.2%	101	3.9%	2618
22-23	299	13.6%	252	11.5%	1444	65.9%	76	3.5%	33	1.5%	87	4.0%	2191
23-24	414	15.8%	320	12.2%	1651	62.8%	76	2.9%	65	2.5%	102	3.9%	2628

e. Desarrollo profesional — AAC

El Distrito brindó varias oportunidades para el desarrollo profesional específico de ALE en el ciclo escolar 2023-24, incluida la capacitación sobre estrategias de instrucción de ALE en el aula y cómo reclutar estudiantes para ALE.

El Distrito pagó la cuota de inscripción para que 41 maestros participaran en el Instituto de Verano del Desierto de Colocación Avanzada en junio y julio de 2024. Estos institutos incluían 30 horas de cursos para la preparación de los maestros para impartir clases de AP, cumpliendo con la oportunidad de tres años para la revisión del contenido de AP. Otros cursos ofrecidos podrían usarse para obtener un respaldo de educación para superdotados y abordar el uso diferenciado del plan de estudios en cursos Avanzados/de Honores.

Más de 240 maestros participaron en al menos un Módulo de Capacitación Maestros de Honores durante los Días de Aprendizaje Profesional CE23-24. Los Módulos de Capacitación para Maestros de Honores son una asociación entre ALE (GATE, AVID), el Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Receptiva y Servicios Estudiantiles. El propósito de los módulos es proporcionar a los maestros estrategias fundamentales para usar hacia la participación de los estudiantes, el desarrollo de habilidades preparadas para el futuro y el éxito dentro de los cursos de honores.

Además, el Departamento de ALE ha creado una serie de sesiones de aprendizaje

profesional que, cuando se completan, dan como resultado que el maestro obtenga un Certificado de Capacitación de Maestros con Honores. Los temas de aprendizaje profesional son oportunidades para mejorar las estrategias de instrucción fundamental para la participación de los estudiantes, el desarrollo de habilidades para el futuro y el éxito de los estudiantes en los cursos de honores. Al final del ciclo escolar 2023-24, 65 educadores habían completado las sesiones y obtenido el Certificado de Formación Docente con Honores. Además, una nueva cohorte de 30 educadores comenzará las sesiones durante el otoño de 2024.

f. Estudiantes EL (Que Están Aprendiendo Ingles)

El Distrito aumentó el número de estudiantes EL inscritos en la mayoría de los programas GATE y AAC (**Anexo V-5, V.G.1.a. ALE 40th-Day Enrollment SY2023-24**).

3. Escuela Preparatoria University

a. Admisiones UHS CE2023-24

En el ciclo escolar 2023-24, todas las pruebas CogAT para las admisiones de UHS se administraron en línea a través de la plataforma de pruebas Data Manager - Riverside Insights. Cada escuela intermedia y K-8 de TUSD identificó a un coordinador de pruebas CogAT en el plantel que supervisó la prueba con el apoyo del personal de Evaluación y Evaluación. Todos los coordinadores debían asistir a los talleres anuales. Los beneficios de las pruebas en línea son la inmediatez de los resultados y un informe completo que explica los resultados de cada estudiante. Estos informes fueron proporcionados a las familias por las admisiones de UHS.

El ACT Mosaic se ofreció a los estudiantes que no cumplían con el requisito de 50 puntos para la admisión inmediata, pero estaban dentro del margen designado de 45 a 49 puntos. Un total de 51 estudiantes, 33 estudiantes de TUSD y 18 estudiantes que no son de TUSD, fueron elegibles para tomar el Mosaic. Además, se ofreció la admisión a 15 estudiantes bajo un programa piloto para estudiantes que se desempeñaron excepcionalmente bien en el CogAT pero cuyo GPA estaba justo por debajo del 3.0 requerido. En general, 369 estudiantes, incluidos 18 estudiantes afroamericanos y 123 estudiantes hispanos, calificaron para la clase de primer año de UHS 2024-25 al cumplir con los criterios designados para la admisión (**Anexo V-9, V.G.1.g UHS Admissions SY2024-25 Freshman Class**).

b. Reclutamiento y difusión

En el CE2023-24, UHS continuó realizando actividades de reclutamiento y difusión para estudiantes futuros y entrantes para atraer a más estudiantes afroamericanos, hispanos y nativos americanos.

UHS continuó con los eventos de reclutamiento previamente exitosos, como las

Sesiones prospectas informativas sobre pingüinos, celebración de nuevos pingüinos y el programa BLAST de verano. Para aumentar el número de estudiantes de las escuelas intermedias del Distrito con mayores poblaciones de estudiantes afroamericanos, hispanos y nativos americanos, el Distrito continuó con las giras específicas y aumentó su difusión a los estudiantes elegibles para repetir el examen. Las actividades de difusión y reclutamiento en el ciclo escolar 2023-24 consistieron en 91 eventos, entre ellos:

- **Difusión de objetivo para repetir la prueba:** Los estudiantes elegibles para repetir la prueba fueron identificados y notificados de las opciones para repetir la prueba. UHS llevó a cabo una sesión informativa, revisando la evaluación de CogAT, la política de admisión de UHS e información general de UHS. A los directores y consejeros de las escuelas intermedias con estudiantes elegibles para repetir la prueba se les proporcionó una lista de esos estudiantes.
- **Desayuno de consejeros de escuela intermedia y capacitación de CogAT:** UHS invitó a los consejeros de escuelas intermedias de TUSD a conocer acerca del proceso de admisión de UHS, las experiencias de los estudiantes y las oportunidades. La escuela se asoció con Assessment and Evaluation para capacitar a los coordinadores de exámenes CogAT de la escuela intermedia en la administración de exámenes.
- **Noches Informativas para pingüinos prospectivos:** Se ofrecieron tres noches informativas para familias de secundaria para proporcionar información sobre los estudios, apoyos y actividades de UHS, así como para revisar el proceso de admisión. Las sesiones se ofrecieron en el semestre de otoño y en el semestre de primavera. Uno de ellos era bilingüe (inglés y español). Estos se anunciaron a través de Parent Link a través del Departamento ALE (a los padres de la escuela intermedia), en las redes sociales de UHS y a través de los consejeros de la escuela intermedia.

- **Visitas a escuelas intermedias:** UHS visitó escuelas intermedias. Estas visitas abarcaron desde noches de escuela secundaria hasta recepciones de bienvenida, y desde asambleas (en colaboración con el baile de UHS) hasta visitas estudiantiles específicas.
- **Recorridos por UHS:** UHS organizó 60 visitas escolares. Los recorridos estaban abiertos a estudiantes de secundaria de todo Tucson. Estos incluyeron un recorrido por la escuela y una sesión de preguntas y respuestas con los estudiantes actuales.

Recorridos escolares específicos de UHS: Estos recorridos invitaron a estudiantes que habían calificado para la admisión a UHS pero que aún no habían aceptado. Los estudiantes y sus padres recibieron una invitación por correo electrónico y una llamada telefónica de seguimiento. Estos recorridos incluyeron un recorrido por el campus y una sesión de preguntas y respuestas con estudiantes actuales de UHS. También se organizaron recorridos para las escuelas intermedias que lo solicitaron.

- **Sesiones de preparación para el examen CogAT:** UHS llevó a cabo cuatro sesiones de preparación para el examen en el plantel, para ayudar a los estudiantes a familiarizarse con el examen de ingreso. Estos se anunciaron a través de Parent Link a través del Departamento GATE (para padres de escuela intermedia), en las redes sociales de UHS y a través de consejeros de escuela intermedia.
- **Sesiones específicas de preparación para el examen CogAT en las escuelas intermedias de TUSD:** UHS visitó a las escuelas intermedias de TUSD para apoyar a los estudiantes mientras exploraban el formato del examen CogAT y resolvían problemas de muestra.
- **Llamadas telefónicas personalizadas:** UHS llamó a todas las familias de estudiantes hispanos, afroamericanos y nativos americanos que no habían aceptado la colocación antes de la fecha límite.
- **Celebración para los pingüinos nuevos:** Los estudiantes que calificaron para la admisión de UHS y sus familias fueron invitados al campus para conocerse y aprender sobre la cultura de la escuela, las ofertas académicas, las oportunidades deportivas, los apoyos académicos y sociales, y las oportunidades extracurriculares..
- **Camino tu horario:** Se invitó a los estudiantes entrantes y que regresan a

venir al campus y recorrer su horario junto con sus mentores de Penguin.

- **Orientación para estudiantes transferidos:** UHS llevó a cabo una orientación para estudiantes de 10º y 11º grado que eran nuevos en UHS. Las actividades se centraron en la construcción de la comunidad, la planificación académica de cuatro años y el apoyo a los estudiantes..
- **BLAST:** El programa ofrecía clases centradas en STEM impartidas por maestros de UHS a estudiantes de 7º y 8º grado. El campamento proporcionó experiencias de aprendizaje prácticas y atractivas en el plantel de University High School e incluyó la preparación para el examen CogAT. Se proporcionó desayuno y almuerzo, y se puso a disposición de todos los estudiantes participantes el transporte. El programa se ofreció durante un período de una semana, lo que maximizó el tiempo de los estudiantes con los maestros y permitió a cohortes más pequeñas que promovieron la edificación de comunidad.

c. Esfuerzos de Apoyo y Retención

En el ciclo escolar 2023-24, brindó el siguiente apoyo y retención estudiantil

servicios:

- **IMPULSO:** UHS continuó su orientación e inducción para estudiantes de primer año. Los estudiantes participantes asistieron a 10 mini clases durante toda la semana que se centraron en la preparación para la universidad y la carrera y el refuerzo de habilidades en matemáticas y ELA. Para promover la construcción de la comunidad y la pertenencia, los estudiantes también participaron en actividades en grupos grandes. Se proporcionó desayuno y almuerzo.
- **BOUNCE:** UHS continuó su programa de apoyo de verano en matemáticas y ciencias para los estudiantes de UHS que ingresan a su segundo año.
- **Centro de Matemáticas, Ciencias y Escritura:** Estos cursos continuaron brindando apoyo específico para los estudiantes que tienen dificultades en estas materias académicas.
- **Programa de Mentores Estudiantiles de Pingüino a Pingüino:** El programa de mentores de estudiante a estudiante de UHS continuó. Los

estudiantes de 11º y 12º grado fueron emparejados con los estudiantes de nuevo ingreso para brindar apoyo social.

d. Desgaste

UHS continuó brindando intervenciones académicas y sociales diseñadas para reducir la deserción, incluidas las pruebas de colocación para matemáticas, mentores obligatorios pingüinos para los estudiantes de primer año, presentaciones frecuentes a nivel de grado y reuniones enfocadas en el futuro. Además de esos esfuerzos, UHS contrató a un facilitador de MTSS para apoyar a los estudiantes. Como se muestra en el siguiente cuadro, la tasa de deserción de UHS cayó a su nivel más bajo (3%) en el ciclo escolar 2023-24.

Cuadro 5.4:Tasa de desgaste UHS para el CE2023-24

Attrition	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21		2021-22		2022-23		2023-24	
White	16	37%	22	47%	21	40%	41	59%	31	41%	39	46%	49	45%	26	46%	9	26%
African Am	1	2%	1	2%	2	4%	2	3%	4	5%	3	4%	5	5%	0	0%	2	6%
Hispanic	20	47%	18	38%	25	47%	19	28%	30	39%	31	37%	46	43%	26	46%	18	51%
Native Am	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	4%	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%
Asian/PI	4	9%	2	4%	1	2%	1	1%	5	7%	4	5%	3	3%	3	5%	2	6%
Multi-Race	2	5%	4	9%	4	8%	6	9%	3	4%	6	7%	5	5%	1	2%	4	11%
Total	43		47		53		69		76		84		108		57		35	
First Day Enroll	1064		1113		1131		1169		1253		1142		1065		1010		1039	
Attrition	4%		4%		5%		6%		6%		7%		10%		6%		3%	

e. Educación Postsecundaria

Un objetivo continuo de UHS es garantizar que los estudiantes se gradúen con la capacidad de asistir al colegio o universidad de su elección, y que muchos estudiantes sean aceptados en colegios y universidades de élite. Durante los últimos 14 años, UHS ha tenido un 100% de colocación posterior a la escuela secundaria de estudiantes en colegios de dos años, colegios y universidades de cuatro años, academias militares o alistamiento, o escuelas de oficios después de la graduación.

Con la asistencia de solicitud del UHS College and Career Center, la Clase de 2024 obtuvo becas y subvenciones por valor de ocho cifras. Además, 55 estudiantes de 11º y 12º grado de UHS recibieron reconocimiento a través del Programa

Nacional de Reconocimiento del College Board. Estos estudiantes eran académicos nacionales hispanos, afroamericanos y/o indígenas debido a sus logros académicos en la escuela y su desempeño sobresaliente en los exámenes PSAT/NMSQT y/o AP. UHS también tuvo finalistas para la Beca Questbridge Match, Finalistas al Mérito Nacional y una Becaria Flynn.

B. Language Dual

El Distrito administra dos programas distintos de adquisición de idiomas: el programa de Inmersión Estructurada en Inglés (SEI) y el programa de Dos Vías en Dos Idiomas (TWDL). SEI tiene el mandato del estado para desarrollar el dominio del idioma inglés en los estudiantes que están clasificados como EL. El Distrito diseñó e implementó el programa TWDL basado en la investigación para ayudar a todos los estudiantes, incluyendo estudiantes de inglés se vuelven bilingües y bilingües en inglés y español y para competir mejor en una economía global.

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito continuó trabajando en la implementación de su plan de expansión de varios años para el programa bilingüe, incluida la adición de áreas en los planteles existentes de TWDL, el establecimiento de academias de idiomas y los esfuerzos continuos de reclutamiento y retención de maestros bilingües respaldados, para apoyar la expansión futura.

1. OELAS

En el CE2023-24, el Distrito continuó siguiendo la orientación y aprobación de OELAS para calificar a los estudiantes EL para sus programas TWDL. Al igual que en años anteriores, el Distrito administró la Matriz de Evaluación de Habilidades Orales de Lenguas Extranjeras de Stanford (FLOSEM) para identificar a los estudiantes de kindergarten que cumplieran con los requisitos de inscripción de TWDL.

Durante el bloque integrado de desarrollo del idioma inglés, los estudiantes de EL trabajaron junto a sus compañeros convencionales. El Distrito capacitó a maestros y administradores en el Enfoque de Desarrollo del Lenguaje (LDA, por sus siglas en inglés) basado en la investigación de Arizona para implementar el modelo.

2. Lenguaje dual de dos vías

a. Academias de lenguaje dual

En el otoño del 2023, el Departamento de Adquisición de Idiomas llevó a cabo Academias de Idiomas en siete de las escuelas de lenguaje dual para estudiantes EL

de K-4, para prepararlos para la elegibilidad para participar en el programa TWDL del Distrito en el ciclo escolar 2024-25. El enfoque de la instrucción fue desarrollar las habilidades orales de dominio del inglés de los estudiantes para que aprueben el AZELLA. Además, el LAD llevó a cabo Academias de Idiomas en las ocho escuelas de lenguaje dual, para que los estudiantes EL desarrollen competencia oral en inglés y los estudiantes que dominan el inglés en K-5 desarrollen habilidades orales en español, para apoyar el éxito de los estudiantes en mantener y / o adquirir un segundo idioma, que es necesario para participar en un programa TWDL.

b. Supervisión de la inscripción de estudiantes

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito agregó una clase adicional de 3er grado de TWDL en la escuela White y una clase adicional de 3er grado en la escuela MaryBelle McCorkle. Más de 2,460 estudiantes se inscribieron en un programa bilingüe en el año escolar 2023-24 (**Anexo V-5, V.G.1.a. ALE 40th-Day Enrollment SY2023-24**).

Cuadro 5.5: Inscripción en lenguaje dual por ciclo escolar

Año	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24
Escuelas de lenguaje dual										
Davis	345	334	312	295	314	313	295	271	286	304
Roskrige	675	717	675	654	614	649	582	547	553	577
Hollinger	314	260	315	321	349	399	357	362	333	286
Salones de clases de lenguaje dual										
Bloom			20	42	74	105	107	119	120	120
Grijalva	145	106	100	99	93	104	106	98	105	114
McCorkle	67**	97**	119*	159*	162	206	236	245	251	268
Mission V	90	79	75	97	100	109	84	73	93	86
Van Busk	125	116	92	107	96	105	102	94	109	123
White	147	122	147	140	129	115	120	131	151	163
Pistor	167	165	179	94	117	63	55	57	35	40
Pueblo	88	110	110	124	398	296	328	324	388	375
Total	2163	2106	2144	2132	2446	2464	2372	2321	2424	2468

c. Evaluaciones bilingües

En el ciclo escolar 2023-24, LAD administró evaluaciones programadas

descritas en el Marco de Evaluación de TWDL, que incluyen Logramos (una prueba de lectura y escritura en español para estudiantes de 2º a 8º grado), la Evaluación de Desarrollo de la Lectura y la Evaluación de desarrollo de la lectura (evaluaciones en inglés y español para la comprensión y fluidez de la lectura). Las evaluaciones de referencia del distrito se administraron en español en el semestre de otoño, junto con el FLOSEM, para evaluar la comprensión auditiva y el habla en español. El integrador de tecnología educativa de LAD continuó apoyando a Beable e Imagine Learning Español, para aumentar el rendimiento de los estudiantes.

d. Reclasificación de los EL en Programas de Lenguaje Dual

El Distrito continuó monitoreando la tasa de reclasificación para los estudiantes EL inscritos en los programas bilingües y evaluando el dominio del español. El porcentaje de reclasificados bajó al 10% en el ciclo escolar 2023-24.

Cuadro 5.6: Tasas de reclasificación de los EL bilingües

Ciclo escolar	ELL evaluados	Reclasificados	Porcentaje reclasificados
2014-15	235	84	35.7%
2015-16	206	52	25.2%
2016-17	231	15	6.5%
2017-18	343	37	10.7%
2018-19	357	39	10.9%
2019-20	354	29	8.2%
2020-21	251	17	6.8%
2021-22	385	94	24.4%
2022-23	482	65	13.5%
2023-24	567	57	10.1%

e. Desarrollo Profesional

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito ofreció desarrollo profesional de TWDL de forma continua (**Anexo V-10, TWDL PD SY2023-24**). Las principales oportunidades de aprendizaje profesional incluyeron:

- Trimestralmente, los entrenadores de instrucción y los maestros itinerantes de LAD continuaron colaborando con la consultora experta Rosa Molina para brindar capacitación a maestros y administradores de dos

idiomas en todos los niveles de grado. Además, en colaboración con la Asociación de Educación de lingual dual de dos vías (ATDLE, por sus siglas en inglés), los administradores y maestros de los planteles de TWDL participaron en una capacitación escolar centrada en la Adquisición Guiada de Idiomas por Diseño (GLAD, por sus siglas en inglés). Las escuelas Grijalva y Roskrige participaron en el otoño y recibieron un ciclo continuo de entrenamiento y apoyo durante el otoño, con un enfoque en la implementación de GLAD. GLAD es un desarrollo profesional riguroso centrado en estrategias basadas en la investigación que apoyan la adquisición del idioma y el dominio de los estándares de contenido de nivel de grado. El enfoque está en la implementación de estrategias GLAD con contenido básico a nivel de grado, específicamente en Artes del Lenguaje en Español, utilizando Benchmark Adelante.

- En junio de 2024, el LAD organizó el Simposio de Aprendizaje de Idiomas 2024 en persona en la escuela Rose K-8. Participaron más de 150 maestros, personal docente y administrativos. El Simposio incluyó sesiones sobre el modelo del programa SEI de primaria y secundaria y el modelo TWDL para maestros de K-12, así como sobre cómo usar las herramientas de tecnología.

f. Implementación en el plantel

En el ciclo escolar 2023-24, los maestros itinerantes bilingües brindaron apoyo en clase a los maestros en cada uno de los 12 planteles de TWDL a medida que avanzaban hacia el objetivo de implementar completamente el programa TWDL (**Anexo V-11, DL Itinerant Assignments SY2023-24**).

g. Desarrollando/Reclutando Maestros Bilingües Respaldados

En el ciclo escolar 2023-24, LAD continuó una asociación de difusión con la Cohorte Bilingüe de UA para alentar a los estudiantes de educación bilingüe de UA a buscar vacantes de maestros bilingües en el Distrito. Debido a la cohorte más pequeña, seis vacantes en los salones de clases TWDL serán ocupadas por graduados de la cohorte bilingüe de la UA en el ciclo escolar 2024-25. Había más de 240 miembros del personal certificado en puestos maestros con un endoso bilingüe. (**Anexo V-4, V.g.1.j Certificated Staff with ALE Credentials**).

h. Difusión y apoyo de lenguaje dual para los padres

Para el ciclo escolar 2023-24, LAD, en colaboración con el Departamento de Comunicaciones, continuó brindando información sobre el programa TWDL y oportunidades de inscripción a estudiantes y padres utilizando el sitio web de recursos para padres y las redes sociales.

Además, LAD proporcionó sesiones informativas para los padres en todos los planteles de TWDL. Estas sesiones presentaron información programática y estrategias para que los padres apoyen a sus estudiantes en un programa TWDL. Muchos planteles ahora están ofreciendo sus propias reuniones informativas, con cierto apoyo de los maestros itinerantes de TWDL.

i. Marco de trabajo TWDL

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito continuó trabajando con Rosa Molina para implementar aún más sus recomendaciones programáticas y reflejar los cambios relevantes en el marco de TWDL. Los elementos de acción en el ciclo escolar 2023-24 incluyeron:

- LAD, con el apoyo del Departamento A&E, realizó algunos ajustes en la matriz de evaluación, para alinear mejor las evaluaciones con la instrucción y los objetivos del programa TWDL.
- El Distrito completó las dos ramas de TWDL en la escuela Bloom. En el ciclo escolar 2023-24, la cohorte de estudiantes de Bloom continuó el camino de TWDL en el 6º grado de la escuela intermedia Magee.
- Una rama adicional en el nivel de kínder en McCorkle, que se extendió hasta el 2º grado en el ciclo escolar 2020-21. En el ciclo escolar 2023-24, se agregaron ramas adicionales para el 3er grado en las escuelas White Elementary y Marybelle McCorkle.
- Los maestros en TWDL K-2 continuaron recibiendo "pago por desempeño" en sus evaluaciones docentes, basado en el crecimiento de los estudiantes en la evaluación de español Evaluación del desarrollo de la lectura.
- El Distrito estableció un Comité Asesor de TWDL, para proporcionar recomendaciones para los programas de TWDL del Distrito. El comité se reunió dos veces durante el ciclo escolar.

C. Colocación, políticas y prácticas en educación excepcional

El Departamento de Educación Excepcional continuó monitoreando la colocación de los estudiantes en los servicios de educación excepcional para detectar disparidades, en función de los datos de los estudiantes y los estándares establecidos (**Anexo V-12, Ex Ed Referrals and Qualifications SY2023-24**, y **Anexo V-13, V.G.1.u Students Receiving Ex Ed Services SY2023-24**).

D. Prevención de la deserción escolar y graduación

El Plan de Prevención y Graduación de la Deserción Escolar (DPG, por sus siglas en inglés) cubre cinco áreas clave: monitoreo de metas anuales y progreso, identificación y monitoreo de estudiantes, servicios de apoyo a la graduación, participación familiar y desarrollo profesional.

El equipo del DPG supervisa la implementación del Plan de Prevención y Graduación de la Deserción Escolar. El equipo está presidido por el Sr. Frank Armenta, Superintendente Adjunto de Liderazgo y Éxito Estudiantil, e incluye representantes de 19 departamentos, que se reunieron durante el ciclo 2023-24 para revisar datos, establecer metas e identificar estrategias para mejorar las tasas de graduación y asistencia y reducir las tasas de deserción y retención.

1. Metas Anuales

Durante el ciclo escolar 2023-24, el Comité DPG se reunió, con representantes de más de 10 departamentos, para identificar y evaluar las estrategias actuales para mejorar la graduación y reducir las tasas de deserción escolar.

a. Tasas de graduación por etnia

El objetivo para el ciclo escolar 2023-24 era aumentar las tasas de graduación de afroamericanos e hispanos en un 2 por ciento. Ninguno de esos objetivos se cumplió; la tasa de graduación de afroamericanos disminuyó en un 1.4%, y la tasa de graduación de hispanos aumentó en un 0.5%.

Cuadro 5.7: Tasas de graduación por origen étnico

Ciclo escolar	Anglosajón	Afroamericano	Hispano	América no nativo	Asiático/isleño del pacífico	Multirracia l	Total
2012-13	86.5%	80.7%	77.5%	60.2%	89.1%	85.0%	80.8%
2013-14	85.3%	77.4%	79.3%	65.6%	88.3%	71.4%	80.8%
2014-15	85.3%	82.0%	80.0%	66.7%	89.6%	82.1%	81.7%
2015-16	85.0%	76.5%	80.6%	68.8%	88.6%	84.2%	80.6%
2016-17	86.0%	84.0%	84.5%	76.7%	89.0%	89.7%	84.9%
2017-18	85.6%	82.2%	84.1%	74.1%	89.5%	84.8%	84.2%
2018-19	86.0%	78.9%	86.9%	77.6%	94.7%	82.1%	85.9%
2019-20	85.3%	78.8%	86.2%	78.1%	89.7%	91.9%	85.3%
2020-21	82.3%	77.5%	77.5%	68.3%	92.3%	85.9%	79.1%
2021-22	79.5%	77.7%	79.4%	74.5%	87.7%	81.6%	79.4%
2022-23	82.7%	80.4%	81.7%	70.9%	86.3%	80.8%	81.6%
2023-24	82.7%	79.0%	81.7%	76.4%	91.9%	84.0%	82.2%

b. Tasas de graduación EL y R-EL por etnia

En el ciclo escolar 2023-24, el objetivo del Distrito era graduar al menos al 60 por ciento de los afroamericanos e hispanos EL y graduar al menos al 85 por ciento de los reclasificados (R-EL) afroamericanos e hispanos EL .3 El Distrito cumplió con este objetivo.

3 Ver la Orden sobre los planes de finalización de diciembre de 2018 [ECF 2217, pág. 4], y ver el Plan de acción de ELL [ECF 2261-1, pág. 3].

Cuadro5.8: Tasas de graduación EL

Ciclo escolar	Afroamericanos EL		Hispanos EL	
2012-13	1 de 12	8.3%	10 de 32	31.3%
2015-16	4 de 19	21.0%	9 de 26	35.0%
2016-17	7 de 21	33.3%	17 de 40	42.5%
2017-18	17 de 30	56.7%	23 de 28	60.5%
2018-19	17 de 33	51.5%	20 de 34	58.8%
2019-20	22 de 36	61.1%	33 de 47	70.2%
2020-21	26 de 33	78.8%	37 de 69	53.6%
2021-22	22 de 26	84.9%	71 de 93	76.3%
2022-23	34 de 38	89.5%	91 de 105	86.7%
2023-24	35 de 44	79.5%	96 de 137	70.1%

Cuadro 5.9: Tasas de graduación R-EL

Ciclo escolar	Afroamericanos R-EL		Hispanos R-EL	
2015-16	25 de 29	86.2%	348 de 490	71.0%
2016-17	22 de 22	100%	359 de 413	86.9%
2017-18	22 de 29	75.9%	417 de 481	86.7%
2018-19	30 de 35	85.7%	549 de 617	89.0%
2019-20	37 de 42	88.1%	603 de 676	89.2%
2020-21	24 de 28	85.7%	499 de 611	81.7%
2021-22	24 de 26	92.3%	603 de 676	84.8%
2022-23	105 de 129	81%	486 de 567	86.0%
2023-24	48 de 48	100%	66 de 72	91.7%

c. Tasas de deserción escolar por raza/etnia

El objetivo para el ciclo escolar 2023-24 era disminuir la tasa de deserción escolar de los estudiantes afroamericanos e hispanos del 7º a 12º grado en un punto porcentual. El objetivo no se cumplió del todo: la tasa de deserción escolar de los estudiantes afroamericanos se mantuvo igual que el año anterior (3.0%), mientras que la tasa de deserción de los estudiantes hispanos cayó en un 0.8%.

Cuadro 5.10: Tasas de deserción escolar por raza/etnia

Ciclo escolar	Afroamericanos	Afroamericanos EL	Hispanos	Hispanos EL
2015-16	2.5%	1.7%	1.8%	0.1%
2016-17	3.3%	4.2%	2.2%	3.9%
2017-18	4.2%	3.4%	3.1%	1.8%
2018-19	3.7%	0.0%	3.3%	0.1%
2019-20	4.1%	0.0%	2.9%	0.0%
2020-21	6.9%	0.0%	5.3%	0.8%
2021-22	3.1%	0.0%	3.4%	0.1%
2022-23	3.0%	0.0%	4.1%	0.7%
2023-24	3.0%	1.8%	3.3%	2.4%

d. Tasas de retención de estudiantes

Para el ciclo escolar 2023-24, el objetivo del Distrito era mantener una tasa de retención en el grado que fuera inferior al 1 por ciento de todos los estudiantes afroamericanos e hispanos en los grados K-8 (**Anexo V-14, V.G.1.o Retention**).

Cuadro 5.11 Tasas de retención de estudiantes

Tasas retención afroamericanos									
	2021-22 al 2022-23			2022-23 al 2023-24			2023-24 to 2024-25		
Grado	N	Ret.	% Ret.	N	Ret.	% Ret.	N	Ret.	% Ret.
K-8	2747	9	0.3%	2892	0	0.0%	2855	12	0.4%

Tasas de retención hispanos/latinos									
	2021-22 al 2022-23			2022-23 al 2023-24			2023-24 to 2024-25		
Grado	N	Ret.	% Ret.	N	Ret.	% Ret.	N	Ret.	% Ret.
K-8	17021	92	0.5%	17901	1	0.0%	16591	86	0.5%

e. Asistencia Estudiantil

El comité de DPG estableció una meta de una tasa de asistencia del 88% para los estudiantes afroamericanos y una tasa de asistencia del 86% para los estudiantes hispanos. En general, la asistencia bajó muy ligeramente.

Cuadro 5.12: Asistencia estudiantil

Ciclo escolar	Anglos	Afroamericanos	Hispanos americanos	AmERICANOS nativos	Asiáticos/Isleños del pacífico	Multirracial	Total
2015-16	91.6%	91.1%	90.1%	88.6%	94.3%	90.8%	90.5%
2016-17	92.0%	92.4%	90.7%	89.3%	94.4%	91.8%	91.2%
2017-18	93.0%	92.3%	91.2%	89.6%	94.6%	92.3%	91.7%
2018-19	92.0%	91.5%	89.9%	87.4%	93.8%	90.5%	90.4%
2019-20	91.4%	90.3%	88.8%	86.7%	93.2%	90.4%	89.5%
2020-21	91.4%	88.4%	87.0%	83.3%	93.3%	89.0%	87.9%
2021-22	87.0%	84.9%	82.7%	79.7%	89.6%	84.7%	83.8%
2022-23	88.8%	87.0%	85.6%	83.5%	90.4%	87.3%	86.4%
2023-24	88.4%	86.8%	85.5%	83.4%	89.6%	86.9%	86.3%

2. Identificación y Supervisión de estudiantes

En el CE2023-24, los departamentos AASSD y MASSD continuaron supervisando la asistencia estudiantil, las intervenciones académicas y de conducta a través del tablero de MTSS, el Sistema de Alerta Temprana y las pantallas de perfil del estudiante. Además, los departamentos de Servicios de Apoyo al Estudiante (incluyendo AASSD, NASSD y APARSS) formalizaron un proceso para coordinar y apoyar las necesidades individuales de los estudiantes mediante la adopción de un modelo de niveles para gestionar los casos (**Anexo V-15, EDI Student Services Support Guide**).

3. Sistemas de Apoyo a la Graduación

El Distrito continuó utilizando sistemas y estrategias de apoyo institucionalizados para brindar apoyo directo a los estudiantes. Estos sistemas de apoyo incluyeron: MTSS, Prevención de Deserción Escolar, Escuelas Comunitarias y Programas Preescolares (CSPP), AVID y COLE (**Anexo V-16, District-Wide Student Support Strategies SY2023-24, and Appendix V-17, Support Strategies for English Learners SY2023- 24**).

E. Participación estudiantil a través del plan de estudios

El Distrito Escolar Unificado de Tucson ha tomado medidas para elevar la importancia de la participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Esto es en reconocimiento de la comprensión fundamental de que el interés y la curiosidad de

los estudiantes son el núcleo de la participación académica en el proceso de aprendizaje. La investigación educativa indica que los resultados académicos mejoran cuando los estudiantes se interesan y participan en contenidos que son relevantes para sus experiencias vividas. El Distrito desarrolló el marco de Instrucción de TUSD (**Anexo V-18, TUSD Instructional Framework** que incluye explícitamente elementos del modelo educativo culturalmente sensible de SPARKS (**Anexo V-19, CRPI SPARKS Poster**). Ambos marcos están centrados en el estudiante, responden y están diseñados para aumentar la participación de los estudiantes a través de enfoques curriculares y pedagógicos.

La implementación de estas prácticas en el aula fue supervisada en todo el distrito a través del proceso de recorrido del Título I. A través de un esfuerzo colaborativo que involucró a varios departamentos, el Distrito trabajó para incorporar elementos de SPARKS dentro de los criterios observables del Formulario de Tutorial del Título I.

El Distrito adoptó el Manual de Claridad para los Maestros, para capacitar a los maestros en el Marco de Instrucción, así como los recursos de desarrollo profesional, para capacitar a los maestros y administradores (**Anexo V-20, Teacher Clarity Training**). Esta capacitación se llevará a cabo durante los próximos dos años y se convertirá en parte del proceso de incorporación de maestros nuevos, para garantizar que todos los maestros estén capacitados en la implementación de prácticas culturalmente sensibles.

Además de la capacitación de Claridad Docente, los nuevos maestros del Distrito recibieron una serie de capacitaciones sobre el marco SPARKS. A través del Programa de Inducción para Nuevos Maestros, los maestros recibieron un mínimo de tres horas de capacitación sobre SPARKS y prácticas culturalmente receptivas (**Anexo V-21, TNL SPARKS Course Description**). Estas estructuras se implementaron para capacitar, monitorear y evaluar la efectividad de la calidad de la instrucción.

A lo largo del ciclo escolar 2023-24, el Distrito continuó brindando capacitación de desarrollo profesional, principalmente a través de los Días de Aprendizaje Profesional trimestrales. El Departamento de CRPI llevó a cabo un desarrollo profesional basado en el plantel durante los días de servicio de los miércoles. Para apoyar aún más la implementación de prácticas culturalmente sensibles, CRPI proporcionó capacitación del personal de apoyo educativo a los proveedores de servicios curriculares (CSP) y a los nuevos maestros mentores. CRPI colaboró con varios departamentos en varias iniciativas, incluyendo EDI, Servicios de Apoyo Estudiantil y ALE.

Además, el CRPI proporcionó a los maestros de los cursos de pertinencia

cultural (CRC, por sus siglas en inglés) formación especializada en la implementación de un plan de estudios pertinente y atractivo en su enseñanza. Esto se hizo a través de la estructura de desarrollo profesional (PD) de CRC de Nivel I y Nivel II. A través de la estructura de niveles de desarrollo profesional, se ofrecía mensualmente a los maestros de la CRC formación de la CRPI.

1. Cursos culturalmente relevantes

El Distrito continuó implementando el plan de CRC (**Anexo V-22, CRPI 5- Year Plan 2021-26**), que exigía la expansión de CRC, cuando fuera posible, en las escuelas. Los maestros de la CRC continuaron elaborando y revisando el plan de estudios de la CRC y examinando y revisando los mapas curriculares de los cursos de CR existentes.

En el ciclo escolar 2023-2024, el programa de matemáticas de CRC se amplió para incluir Geometría Culturalmente Relevante (**Anexo V-23, CR Geometry Course**). El Distrito también colaboró con el Proyecto Familia de la Universidad de Arizona para apoyar los cursos de Pre-Cálculo CR, que permiten a los estudiantes obtener créditos universitarios (**Anexo V-24, Project Familia**). Además, CRPI se asoció con Pima Community College para ofrecer MAS-165, un curso de historia de doble crédito en tres escuelas secundarias (**Anexo V-25, MAS- 165 Course Description**).

Estos cursos de expansión de la CRC, junto con los otros esfuerzos para proporcionar una educación más pertinente y reflexiva, son el núcleo del aumento continuo en la inscripción de estudiantes de la CRC en la mayoría de los niveles de grado. Este aumento continuo en la inscripción estudiantil es evidencia de una mayor participación estudiantil debido a un plan de estudios relevante y una pedagogía receptiva (**Anexo V-26, CRC Student Enrollment by School Type SY2023-24**).

2. Pedagogía culturalmente sensible y participación estudiantil Desarrollo profesional

a. Capacitación CRC a maestros

Para diferenciar aún más el aprendizaje de los maestros de CRC, la CRPI siguió impartiendo formación especializada a los maestros identificados de la CRC en el ciclo escolar 2023-24. El departamento organizó los sábados de PD de Nivel I en dos cohortes de un año. Los maestros de CRC que completen con éxito el programa de dos

años serán certificados por CRPI y el Distrito como Educadores Culturalmente Relevantes en su respectivo grado y área de contenido. En el ciclo escolar 2023-24, 30 maestros se certificaron en este proceso. (**Anexo V-27, CR Certification Process and Theory Courses**). Esta credencial interna se puede utilizar para cualquier oportunidad de avance futuro, dentro del Distrito y más allá.

En el ciclo escolar 2023-24, las oportunidades de desarrollo profesional para los maestros de CRC incluyeron:

- Nueva orientación de los maestros sobre los elementos básicos de la enseñanza de la CRC, incluida la exposición a documentos curriculares, fundamentos teóricos y estrategias aplicables utilizadas en este entorno.
- Desarrollo profesional continuo de Nivel 1 y Nivel 2, que proporciona actualizaciones sobre temas actuales y relevantes de CRC durante las sesiones de desarrollo profesional de los sábados. Estas capacitaciones permiten que los maestros de CRC en todas las escuelas colaboren colectivamente.
- Grupos de estudio de maestros del CRC, donde los participantes leen y discuten artículos de investigación académica revisados por pares sobre la educación culturalmente receptiva.

b. Maestros de Maestros del CRC

El CRPI siguió utilizando un modelo de asesorías para los maestros, en el que el CRPI contrata a maestros con experiencia en el aula (profesores maestros del CRC), que demuestran un alto nivel de experiencia en prácticas culturalmente sensibles y un plan de estudios culturalmente pertinente, para que actúen como maestros maestros/mentores. Este personal de CRPI trabaja con los maestros de CR del plantel al proporcionar entrenamiento instruccional, desarrollo profesional e instrucción de modelado. Durante el ciclo escolar 2023-24, diez maestros se reunieron con maestros de primer y segundo año de CRC al menos una vez a la semana para brindar orientación y comentarios. Los maestros de tercer año también recibieron apoyo, pero con menos frecuencia. Además de apoyar a los aprendices, a cada maestro se le asignó un plantel de escuela primaria, donde observó y participó en la enseñanza conjunta con un maestro específico.

Además de sus papeles como mentores, los Maestros (MT) de CRPI participaron en varios comités a nivel distrital que influyen en las iniciativas del

Distrito. Los maestros de maestría también recibieron desarrollo profesional a través de capacitación departamental y oportunidades de conferencias. Los maestros también continuaron participando en su propio PLC, para mejorar sus prácticas de CRC.

c. Desarrollo Profesional para administradores y para el Personal

En el ciclo escolar 2023-24, el personal de CRPI continuó brindando apoyo y capacitación a maestros, administradores y personal del plantel. El personal de CRPI brindó capacitación durante los Días de Aprendizaje Profesional (PLD) trimestrales, en los que los maestros y el personal del Distrito asistieron a tres sesiones de 90 minutos durante el día del contrato. Las encuestas a los participantes recogidas al final de cada sesión se utilizaron para informar sobre el desarrollo futuro y la modificación de la formación. El personal de CRPI también brindó capacitación sobre SPARKS a los maestros recién contratados durante la Inducción de Nuevos Maestros, así como a los maestros y al personal del plantel durante todo el año.

d. Conferencia de veranos CRPI

El 6 y 7 de junio de 2024, el Departamento de CRPI presentó su Instituto de Verano para la Educación Culturalmente Receptiva anual. Más de 200 maestros y administradores participaron en esta oportunidad de desarrollo profesional de dos días. Una lista de académicos preeminentes en sus campos presentó su trabajo junto con profesionales locales del Distrito (**Anexo V-28, SICRE 2024 Program**).

3. Currículo multicultural

Durante el ciclo escolar 2023-2024, el Departamento Multicultural logró avances significativos en la integración de perspectivas multiculturales en el plan de estudios del curso existente. Este esfuerzo se caracterizó por una estrecha colaboración con otros departamentos académicos, para garantizar que los diversos puntos de vista y recursos culturales se incorporaran de manera efectiva en los materiales didácticos. El departamento trabajó diligentemente para crear y compartir recursos multiculturales que enriquecieron la experiencia de aprendizaje de los estudiantes en diversas materias.

Además de la integración multicultural, el departamento trabajó para mejorar la competencia cultural de los educadores a través de oportunidades de desarrollo profesional específicas. Estas sesiones equiparon a los maestros con el conocimiento y las habilidades necesarias para enseñar e interactuar de manera efectiva con estudiantes de diversos orígenes culturales.

El Departamento Multicultural también apoyó activamente una variedad de eventos locales, escolares y del Distrito, promoviendo aún más la conciencia cultural y la inclusión dentro de la comunidad en general. A través de sus esfuerzos continuos, el departamento ayudó a fomentar un entorno educativo que valora y celebra la diversidad, contribuyendo en última instancia a una experiencia educativa más inclusiva y equitativa para todos los estudiantes.

a. Desarrollo de Currículo Multicultural

El currículo multicultural del Distrito está diseñado para ofrecer a los estudiantes diversas oportunidades que no solo mejoren sus habilidades académicas, sino que también contribuyan a un ambiente escolar más inclusivo y respetuoso. Al participar en este plan de estudios, se alienta a los estudiantes a realizar investigaciones en profundidad que perfeccionen su pensamiento crítico y sus habilidades de aprendizaje. El plan de estudios enfatiza la importancia de explorar múltiples perspectivas, lo que profundiza la comprensión de los estudiantes sobre problemas sociales complejos y los prepara para el pensamiento y el análisis de alto nivel.

Además del crecimiento académico, el currículo multicultural es fundamental para fomentar un entorno positivo e inclusivo dentro de las aulas y las escuelas. Su objetivo es fomentar el respeto y la comprensión mutua entre los estudiantes de diferentes orígenes raciales y étnicos, creando una cultura escolar que celebre la diversidad y promueva la equidad. Este entorno inclusivo es vital para ayudar a los estudiantes a desarrollar las habilidades sociales y emocionales necesarias para navegar y apreciar un mundo multicultural.

Otro aspecto clave del currículo es su enfoque en fomentar un sentido de responsabilidad cívica entre todos los estudiantes. Al exponerlos a diversas experiencias y perspectivas culturales, el plan de estudios alienta a los estudiantes a convertirse en ciudadanos activos e informados que están comprometidos a hacer contribuciones positivas a sus comunidades y a la sociedad en general.

Durante el ciclo escolar 2023-24, el Departamento Multicultural se concentró en las siguientes áreas clave:

- **Desarrollo de currículo:** En colaboración con el Programa de Estándares Académicos y un grupo de maestros de ELA y Estudios Sociales de escuelas intermedias y secundarias, el Departamento Multicultural completó las Pautas de Instrucción de Estudios Sociales de los grados 6-8. Estas Pautas

de Instrucción están diseñadas para ayudar a los maestros a abordar problemas y eventos sociales, políticos y culturales históricos y contemporáneos en los Estados Unidos y la sociedad global a través de una amplia gama de perspectivas. Los estándares académicos, los recursos digitales, los planes de lecciones y los proyectos y evaluaciones basados en la indagación se integraron en cada nivel de grado.

- **Revisión del currículo e integración de recursos:** El Departamento de Currículo Multicultural revisó el currículo adoptado por ELA Savvas para los grados 6-12 y lo diversificó integrando la literatura multicultural aprobada por el Distrito. El departamento revisó cuidadosamente la lista de novelas opcionales de Savvas, incluyendo 1,170 títulos, y desarrolló una lista recomendada de 50 literaturas diversas para uso instructivo de los maestros.
- **Recursos curriculares e integración de recursos:** Durante el ciclo escolar 2023-2024, el Departamento Multicultural tomó medidas significativas para mejorar las alfabetizaciones interdisciplinarias mediante la integración de recursos curriculares complementarios y enfoques pedagógicos innovadores. Los esfuerzos del departamento se dirigieron a enriquecer el currículo existente del Distrito con una amplia gama de materiales multiculturales y estrategias de instrucción, profundizando así la comprensión de los estudiantes en múltiples áreas temáticas.

Para lograr esto, el departamento complementó los mapas curriculares del Distrito con recursos de currículo multicultural cuidadosamente seleccionados. Estos recursos incluían una variedad de textos que representaban diversas culturas y perspectivas, canastas de cuentos cuidadosamente seleccionadas y adaptadas a diferentes niveles de grado y actividades atractivas diseñadas para fomentar el pensamiento crítico y la conciencia cultural. Al incorporar estos recursos en el plan de estudios, el departamento se aseguró de que los estudiantes estuvieran expuestos a una gama más amplia de voces y narrativas, enriqueciendo su experiencia educativa y promoviendo un entorno de aprendizaje más inclusivo.

Además de la integración de recursos, el departamento brindó oportunidades de desarrollo profesional enfocadas en la alfabetización interdisciplinaria. Estas sesiones equiparon a los maestros con las habilidades y estrategias necesarias para incorporar sin problemas el contenido multicultural en su instrucción, independientemente del área temática. Los talleres de desarrollo profesional

ofrecieron a los educadores ideas de lecciones prácticas y enfoques innovadores de la enseñanza que enfatizaron las conexiones entre disciplinas.

Este enfoque interdisciplinario tuvo un impacto particular en áreas temáticas clave, como matemáticas, ciencias, aprendizaje socioemocional (SEL), artes del lenguaje inglés (ELA) y estudios sociales. Por ejemplo, en matemáticas y ciencias, los recursos multiculturales ayudaron a los estudiantes a ver la relevancia de las diversas contribuciones culturales a estos campos, mientras que en ELA y estudios sociales, permitieron a los estudiantes explorar una amplia gama de perspectivas culturales a través de la literatura y los contextos históricos. En SEL, la integración de contenido multicultural apoyó el desarrollo de la empatía, la autoconciencia y una comprensión más profunda de la dinámica social.

Al entretejer los recursos multiculturales y la alfabetización interdisciplinaria en el tejido del plan de estudios, el Departamento Multicultural no solo mejoró el rigor académico de estas materias, sino que también promovió un enfoque más holístico e inclusivo de la educación. Esta iniciativa subrayó el compromiso del departamento de preparar a los estudiantes para tener éxito en un mundo diverso e interconectado, fomentando tanto la excelencia académica como la competencia cultural.

- **Sitio web de currículo multicultural:** El Departamento de currículo multicultural mejoró significativamente la plataforma SharePoint, convirtiéndola en un recurso aún más valioso para los maestros. El departamento introdujo una serie de lecciones y unidades basadas en la indagación diseñadas en torno a grandes ideas, conceptos clave y problemas apremiantes, cada uno explorado a través de una variedad de perspectivas y puntos de vista. Este enfoque permitió a los educadores presentar temas complejos de una manera que fomenta el pensamiento crítico y fomenta una comprensión más profunda de la diversidad entre los estudiantes. El departamento también enriqueció el repositorio de SharePoint con recursos digitales interdisciplinarios contemporáneos, diversos y basados en la investigación que abarcan K-12. Estos recursos incluían planes de lecciones detallados y guías didácticas para libros, categorizados por materia y nivel de grado, lo que facilitaba a los maestros el acceso e implementación de contenido multicultural en todo el plan de estudios. Además, el departamento agregó un menú completo de oportunidades de desarrollo profesional actuales, lo que permite a los educadores mantenerse informados sobre las últimas sesiones de capacitación y talleres disponibles para ellos.

- **Colaborar con OMA para apoyar el diseño y la expansión de los conjuntos de Cultura:** El Departamento de Currículo Multicultural profundizó su colaboración con OMA para diseñar y expandir aún más los Kits de Cultura, herramientas vitales para enriquecer la enseñanza de los temas y estándares básicos del currículo en Artes del Lenguaje Inglés (ELA), estudios sociales, aprendizaje socioemocional (SEL) y artes visuales. Estos kits se desarrollaron para integrar perspectivas globales e interculturales en el plan de estudios, fomentando la alfabetización crítica y promoviendo una comprensión más rica de las diversas culturas. Los kits introducidos para 2023-2024 pusieron un fuerte énfasis en la construcción de la comprensión intercultural, reconociéndola como esencial para crear entornos de aprendizaje lingüísticamente inclusivos y culturalmente sensibles. Estos kits proporcionaron a los educadores planes de lecciones multiculturales ejemplares y basados en estándares, lo que les permitió incorporar sin problemas diversos puntos de vista en su enseñanza. Además, los kits incluían literatura contemporánea global e internacional, ofreciendo a los estudiantes un amplio espectro de voces y narrativas que reflejan las complejidades del mundo que los rodea.

b. Desarrollo profesional

El Departamento de Currículo Multicultural desempeña un papel crucial en la implementación de un currículo multicultural que ofrece un desarrollo profesional integral para los educadores. El departamento aprovecha varias plataformas para involucrar y empoderar a los maestros, asegurando que las perspectivas multiculturales se integren de manera efectiva en la instrucción en el aula. Las iniciativas clave en el ciclo escolar 2023-24 incluyeron:

- **Cursos de cultura y nuevos entornos de aprendizaje a su propio ritmo:** En respuesta a los movimientos globales por la justicia racial y social, el departamento desarrolló una serie de cursos de desarrollo profesional sincrónicos y asincrónicos. Estas sesiones fueron diseñadas para elevar la comprensión de los educadores sobre la raza, la clase, el género y la equidad, fomentando una conciencia más profunda en torno a estos conceptos críticos. Cada sesión incluyó un componente reflexivo, alentando a los educadores a evaluar críticamente sus propias creencias y prácticas.
- **Examen crítico de la socialización y los prejuicios:** El Departamento Multicultural dirigió los esfuerzos para examinar críticamente cómo la socialización y los sesgos inherentes dan forma a las prácticas de

enseñanza, influyendo así en las experiencias educativas de los estudiantes. Al abordar estos sesgos, el departamento se propuso crear entornos de aprendizaje más equitativos.

- **Exploración de la opresión y el discurso en el aula:** El departamento proporcionó a los educadores las herramientas y estrategias necesarias para abordar temas sensibles y polarizadoras como el racismo, el sexismo, la homofobia, el clasismo, las violaciones de los derechos humanos y otras formas de opresión dentro del aula, centrándose en equipar a los maestros para facilitar discusiones significativas y respetuosas, promoviendo así una cultura de aula más inclusiva y comprensiva.
- **Deconstrucción de los modelos pedagógicos tradicionales:** El departamento llevó a cabo un análisis crítico de los enfoques de enseñanza tradicionales, examinando cómo pueden contribuir a la opresión sistémica y al acceso desigual a la educación. Esta deconstrucción tuvo como objetivo descubrir y desafiar las barreras institucionales que limitan las oportunidades para todos los estudiantes.
- **Promoción de la pedagogía centrada en el estudiante:** El departamento abogó por un enfoque de enseñanza centrado en el estudiante, uno que priorice las experiencias vividas por los estudiantes y haga que el aprendizaje sea activo, interactivo, relevante y atractivo. Esta pedagogía anima a los educadores a crear entornos de aprendizaje que resuenen con los estudiantes y fomenten su participación activa.
- **Colaboración y apoyo:** El Departamento de Currículo Multicultural se mantuvo receptivo a las solicitudes de apoyo y colaboración, trabajando en estrecha colaboración con las escuelas, otros departamentos y la Universidad de Arizona para garantizar la implementación exitosa de las iniciativas de currículo multicultural. Esta colaboración continua ayudó a reforzar la misión del departamento de crear experiencias educativas equitativas y culturalmente receptivas en todo el Distrito.

A través de estos esfuerzos, el Departamento de Currículo Multicultural no solo apoyó a los maestros en el desarrollo de un currículo más inclusivo, sino que también contribuyó a un cambio cultural más amplio dentro de la comunidad educativa, promoviendo la justicia social y la equidad en las escuelas.

c. Alfabetización multicultural y eventos culturales

Una de las estrategias clave implementadas por el departamento fue el apoyo a las escuelas durante la organización de numerosos eventos y festivales culturales y de alfabetización multicultural. Estos eventos fueron meticulosamente planeados y ejecutados, con el objetivo no solo de celebrar la rica diversidad cultural del Distrito, sino también de crear oportunidades para que los estudiantes, padres y personal se involucren y aprendan de los antecedentes culturales de los demás. Al incorporar la narración de cuentos, la música, la danza y las manualidades en estos eventos, el departamento proporcionó una plataforma para que las familias compartieran elementos de su cultura o etnia con la comunidad escolar en general. Este enfoque interactivo permitió a los participantes experimentar de primera mano los aspectos únicos de las diferentes culturas, fomentando una apreciación y un respeto más profundos por las diferencias culturales.

En respuesta a la creciente demanda de experiencias culturalmente enriquecedoras, el Departamento de Currículo Multicultural también encabezó la organización de eventos globales de lectura virtual en voz alta que se llevaron a cabo mensualmente en Zoom durante el ciclo escolar 2023-24. Reconociendo el poder de la literatura global e internacional como herramienta para promover el entendimiento intercultural, el departamento colaboró con miembros de la comunidad para desarrollar e implementar eventos virtuales de lectura en voz alta K-8 en todo el Distrito.

Esta iniciativa fue diseñada para llegar a un público amplio, incluyendo maestros, estudiantes y familias, y para brindarles acceso a recursos que podrían enriquecer su experiencia educativa. Los miembros de la comunidad fueron cuidadosamente seleccionados por su profunda conexión con sus respectivas culturas. Estos expertos culturales dieron vida a las historias infundiéndoles ejemplos de la vida real y anécdotas personales, ofreciendo así a los estudiantes una experiencia más auténtica e inmersiva. El evento no solo introdujo a los estudiantes a una amplia gama de literatura diversa, sino que también los involucró en actividades culturalmente ricas que reforzaron los temas y las lecciones de las historias.

El evento también brindó una oportunidad para que los maestros ampliaran sus propias competencias culturales, ya que estuvieron expuestos a nuevos recursos y enfoques pedagógicos que podrían integrarse en sus aulas. Más de 4,600 estudiantes y 250 maestros de 42 escuelas primarias y secundarias de todo el Distrito

participaron en el evento.

F. Intervenciones y apoyos académicos específicos

1. Intervenciones y apoyos académicos específicos para estudiantes afroamericanos

Para abordar las necesidades académicas y el apoyo, el Departamento de Servicios para Estudiantes Afroamericanos (AASSD, por sus siglas en inglés) implementó el plan estratégico del departamento.

a. Intervenciones y apoyos estudiantiles de AASSD

En el ciclo escolar 2023-24, el Distrito implementó el modelo del Sistema de Apoyo de Múltiples Niveles (MTSS) para los equipos de intervención académica. Bajo este modelo, se requiere que cada escuela forme un equipo de MTSS para supervisar y revisar a los estudiantes que necesitan apoyo adicional y/o están en peligro de abandonar la escuela. El equipo de MTSS está compuesto por el coordinador o líder de MTSS, un administrador de plantel o la persona designada, un consejero, un maestro de referencia y cualquier personal de apoyo adicional que apoye a la escuela.

(1) Apoyo Directo al Estudiante

En el ciclo escolar 2023-24, los especialistas de AASSD continuaron utilizando el modelo MTSS del Distrito para desplegar apoyo y/o continuar el apoyo en las escuelas identificadas. Trabajando dentro del proceso de MTSS, el personal de AASSD brindó apoyo específico al plantel a través de defensa, asesoría académica, apoyo en la conducta y servicios basados en el plantel. El apoyo se centró en mejorar los servicios para los estudiantes que necesitan apoyo de Nivel 3, además de los servicios de aula, maestro y/o en el plantel. Al dividirse en equipos regionales, todas las escuelas recibieron apoyo de un miembro designado del personal de AASSD. Dentro del marco reestructurado del departamento, se asignó al personal de AASSD para que sirviera como entrenadores, especialistas en respuesta a la intervención (RTI), especialistas en comportamiento y especialistas en programas. Otras iniciativas fueron:

- Se ofrecieron almuerzos regionales para preparar a los estudiantes en transición de la escuela primaria a la secundaria, y de la secundaria a la secundaria, con estrategias clave de éxito. Las actividades de almuerzo y aprendizaje se llevaron a cabo en cinco planteles escolares.

- En colaboración con el Departamento de APARSS, se brindó apoyo adicional a los estudiantes a través del nuevo consejo asesor estudiantil. Once estudiantes de secundaria completaron un proceso competitivo y obtuvieron dos pasantías.

(2) Apoyo Académico

En el CE2023-24, los especialistas en RTI de la AASSD proporcionaron apoyo directo a la intervención de lectura en 23 escuelas identificadas. Las escuelas primarias fueron seleccionadas en base a los datos de alfabetización DIBELS del año anterior. El apoyo a la lectura fue un modelo de nivel 3 que proporcionaba intervención de lectura de tres a cuatro días a la semana con un grupo identificado de estudiantes que leían por debajo del estándar. Los cuatro especialistas en RTI trabajaron con una cantidad de casos de estudiantes de 2º a 5º grado.

Además, AASSD lanzó un programa de intervención de lectura en el hogar titulado Royal Readers. Aproximadamente 350 estudiantes afroamericanos de K-3 recibieron iPads, audífonos y puntos de acceso (según fuera necesario) para mejorar sus habilidades de alfabetización temprana. Los Lectores Reales y sus familias fueron apoyados por la AASSD a través de orientaciones y eventos (**Apéndice V-29, Lectores Reales**).

Otras iniciativas de apoyo fueron:

- AASSD proporcionó apoyo académico directo a través de equipos regionales, para identificar a los estudiantes de secundaria y preparatoria que habían reprobado clases en el primer trimestre. Para tener un impacto, el personal de AASSD brindó entrenamiento académico, sirvió en los equipos de MTSS en la escuela y conectó a los estudiantes con el apoyo de tutoría disponible.
- La tutoría después de la escuela fue proporcionada por tutores en dos escuelas intermedias (Roberts-Naylor y Secrist).
- AASSD se asoció con Targeted School Improvement (TSI) para apoyar a tres escuelas intermedias para mejorar el rendimiento de los afroamericanos (Magee, Gridley y Secrist). Se brindó apoyo a través de desarrollo profesional y recorridos.

(3) Apoyo en la conducta

Para proporcionar intervenciones en la conducta de Nivel 2 y Nivel 3, AASSD desplegó especialistas en comportamiento para apoyar a todas las escuelas que completaron el formulario de referencia en línea o que fueron solicitadas por los padres o el liderazgo del Distrito (**V-30, Behavior Specialist Support**). Los especialistas en conducta, asignados a regiones específicas, participaron en los equipos de MTSS, brindaron orientación en el desarrollo de planes de intervención en la conducta y asistieron a audiencias de suspensión disciplinaria a largo plazo. En el ciclo escolar 2023-24, los especialistas en comportamiento apoyaron a los estudiantes identificados en colaboración con el Departamento de Relaciones Estudiantiles.

(4) Orientación

En el ciclo escolar 2023-24, AASSD se asoció con fraternidades y hermandades locales para brindar asesoría semanal y quincenal a los estudiantes del Distrito. Cuatro orientadores de AASSD brindaron orientación y apoyo a casi 100 estudiantes afroamericanos de primaria en siete escuelas.

(5) Experiencias de enriquecimiento y de verano

En el ciclo escolar 2023-24, la AASSD implementó múltiples oportunidades de enriquecimiento para estudiantes de K-12. El departamento colaboró con otros departamentos y organizaciones para diseñar estas experiencias para motivar a los estudiantes y ayudarlos a comprender su cultura. Las experiencias enriquecedoras incluyeron:

- Celebración de la Alfabetización y STEM de los Lectores Reales
- Evento Royal Reader en el Museo de los Niños — 133 estudiantes
- Asociación de Recuperación de Crédito de Ventanilla Única del Condado de Pima
- Reconocimientos Académicos Trimestrales de los Estudiantes
- Consejo Asesor Estudiantil: 11 estudiantes de secundaria (**Anexo V-31, African American Student Advisory Council**)
- Día de la Herencia Juvenil Afroamericana: más de 800 asistentes
- Compras navideñas — 40 estudiantes

- Summer Bridge Lunch and Learns — las cinco regiones
- Desayuno de Creadores de Historia Negra — 75 asistentes
- Asambleas Escolares del Mes de la Historia Afroamericana (**Appendix V-32, Black History Assembly**)
- 10º Tazón Anual de Historia Negra — 16 equipos escolares
- Se inician Grupos de Mentoría para Niños en dos escuelas
- Evento de planificación universitaria familiar de UA Black Excellence Tucson al que asistieron más de 400 participantes
- Evento de Diversidad en la Carrera de Odontología — 20 estudiantes
- Programa de Mentoría Tecnológica de Clinisys — 10 estudiantes
- Programa de verano de LIT: 30 estudiantes
- Día de la Ciencia STEM de 7º grado en colaboración con la Universidad de Arizona
- Black and Brown Girls Wellness Day (**Anexo V-32, Black & Brown Girl Wellness Day**)
- Club de Lectura Ubuntu en la Escuela Secundaria Utterback
- Grupos focales estudiantiles facilitados en tres sitios específicos: 77 estudiantes
- Excursiones proporcionadas al Museo Afroamericano del Sur de Arizona
- Ceremonia anual de reconocimiento estudiantil (**Anexo V-34, Student Recognition**)
- Campaña contra los insultos en seis escuelas
- Organizó una lectura afroamericana con 86 lectores de la comunidad en todo el Distrito
- Desarrolló un nuevo jardín comunitario en la Escuela Secundaria Utterback
- Lanzó el primer sitio web del Mes de la Historia Afroamericana, para padres, estudiantes y maestros, en colaboración con el Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Receptiva (CRPI)
- Día de la Juventud Negra en el Capitolio - Phoenix

- Sociedades con organizaciones comunitarias para ofrecer becas para campamentos de verano

En el ciclo escolar 2023-24, AASSD también proporcionó pasantías, en colaboración con el condado de Pima, a 17 estudiantes que trabajaron como orientadores de estudiantes de primaria que asistían a la escuela de verano en seis planteles. Además, AASSD organizó Summer LIT, una experiencia universitaria y de liderazgo en el plantel de la Universidad de Arizona, para 23 estudiantes de secundaria (**Appendix V-35, AASSD Summer LIT Program**).

(6) Formulario de Solicitud de Servicio de Equidad e Intervención Estudiantil

Además de las diversas defensas y apoyos proporcionados por AASSD, el departamento continuó utilizando el formulario en línea de Solicitud de Servicio de Equidad e Intervención Estudiantil para apoyar a las escuelas que no tenían un especialista asignado de AASSD y necesitaban apoyo adicional más allá de lo que el sitio podía ofrecer. Se necesitaba claridad para alinearse con el proceso del MTSS Distrital. Como tal, se desarrolló y distribuyó un folleto de una página a los líderes del distrito y de la escuela (**Appendix V-36, AASSD Behavior Specialist Scope of Work**).

(7) Desarrollo Profesional

El director y coordinador del programa de AASSD facilitaron la capacitación para el personal de AASSD, para mejorar el nivel de apoyo que el departamento ofrecía a los estudiantes y sus familias. La capacitación abarcó prácticas culturalmente receptivas, difusión familiar y comunitario, MTSS, Asistente de Salud Mental Primero, Sinergia y establecimiento de metas. Además, AASSD proporcionó numerosas oportunidades de aprendizaje profesional para el personal certificado y clasificado del Distrito durante el año (**Appendix V-37, AASSD Professional Learning Calendar 2023-2024**).

b. Colaboración de AASSD con colegios y universidades locales

(1) Asociaciones de AASSD con Colegios y Universidades

En el CE2023-24, AASSD continuó colaborando con la Universidad de Arizona, con organizaciones comunitarias y departamentos de TUSD para conectar a los estudiantes de K-12 y sus familias con información, recursos y contactos sobre oportunidades universitarias y profesionales. AASSD se asoció con la oficina de Extensión Académica de la UA (Universidad de Arizona), Asuntos Estudiantiles Afroamericanos de la UA y la Oficina del Gobernador de la Juventud, la Fe y la Familia en la primavera de 2024 para desarrollar un nuevo evento de planificación universitaria para la familia. Este evento, Black Excellence Tucson (BET), se llevó a cabo en el campus de la UA y brindó una oportunidad para que más de 400 estudiantes y padres aprendieran sobre los programas académicos, la inscripción y las becas de la UA. Los estudiantes y sus familias asistieron a talleres y a una feria de recursos. Las familias también tuvieron la oportunidad de disfrutar de un almuerzo en el campus y visitar el Museo Afroamericano del Sur de Arizona y el Centro de Ciencias Flandrau. **(Anexo V-38, Black Excellence Tucson).**

El recorrido por las escuelas HBCU para el ciclo escolar 2023-24, con el apoyo de TEEM (Tucson Educational Empowerment for Minorities), se ofreció por primera vez a estudiantes de secundaria. Los estudiantes visitaron colegios y universidades históricamente negros en el área de Washington, D. C. en la primavera de 2024. Los estudiantes pudieron visitar siete escuelas: la Universidad Estatal de Morgan, la Universidad Estatal de Coppin, la Universidad de D.C., la Universidad de Howard, la Universidad Estatal de Virginia, la Universidad de Hampton y la Universidad Estatal de Norfolk. Los estudiantes también participaron en viajes turísticos, incluido un gran recorrido por el Museo Nacional de Historia y Cultura Afroamericana

(2) Socios comunitarios para el apoyo a la preparación universitaria y profesional

Durante el CE2023-24, AASSD continuó asociándose con organizaciones comunitarias para brindar apoyo para la preparación universitaria y profesional. Entre los aspectos más destacados estuvieron:

AASSD se asoció con Diversidad y Odontología para estudiantes históricamente subrepresentados en carreras STEM.

AASSD se asoció con Tucson Educational Empowerment for Minorities para coorganizar el 14^º Día Anual de la Herencia Juvenil Afroamericana.

- AASSD se asoció con Clynisis para asesorar a los estudiantes. Diez

estudiantes de varias escuelas secundarias de TUSD desarrollaron aplicaciones durante un período de ocho semanas y recibieron computadoras.

1. Becas universitarias

En colaboración con socios comunitarios y un comité presidido por el departamento, AASSD pudo apoyar a 14 estudiantes con becas de \$70,000 para continuar su educación. En mayo, se llevó a cabo la 14ª Celebración Anual de los Premios Un Legado de Excelencia para los estudiantes galardonados. La AASSD también se asoció con una Fraternidad Negra para compartir oportunidades de becas con estudiantes afroamericanos en su último año (**Anexo V-39, Omega Psi Phi Scholarship**).

ii. Eventos Trimestrales para Padres de AASSD

Para apoyar la participación de los padres, AASSD continuó colaborando con los departamentos del Distrito y las organizaciones comunitarias para organizar eventos trimestrales para padres, compartir información y proporcionar recursos a las familias. Los eventos para padres incluyeron:

- Un taller sobre el Código de Conducta al que asistieron más de 300 estudiantes y padres,
- Un Royal Reader Ball centrado en actividades STEM para estudiantes y padres, y
- Black Excellence Tucson (BET), un evento de planificación universitaria en la Universidad de Arizona

En el CE2023-24, facilitó numerosos eventos para padres (**Anexo V-40, V.G.1.S.(1) AASSD Quarterly Parent Events**).

Durante el ciclo escolar 2023-24, AASSD implementó boletines informativos digitales trimestrales para padres y comunidades. Los padres fueron informados de los eventos del departamento, los recursos, las oportunidades y los datos de impacto académico de RTI. El número de lectores del boletín fue de más de 4.000. Se llevó a cabo un alcance dirigido a las familias y miembros de la comunidad para oportunidades de enriquecimiento a través de correo electrónico, enlace para padres, llamadas telefónicas al personal y redes sociales del departamento.

AASSD también colaboró con varias organizaciones comunitarias para proporcionar información sobre las formas en que las familias pueden involucrarse y

conectarse con organizaciones de recursos en la comunidad:

- **Mes de la Historia Afroamericana y Participación de los Padres:** Durante el Mes de la Historia Afroamericana, el Grupo Asesor de Padres eligió organizar el primer Día de Participación de los Padres Negros. Como parte de un evento nacional, se alentó a los padres afroamericanos a comenzar o continuar trabajando como voluntarios en las escuelas (**Anexos V-41, Black Parent Involvement Day, y V-42, Black History Month**).
- **Consejo Asesor de Padres (PAC):** En el ciclo escolar 2023-24, el PAC de AASSD tuvo una respuesta abrumadora. Más de 150 padres eligieron formar parte del nuevo grupo. Se llevaron a cabo cinco reuniones en persona en el nuevo Centro Afroamericano de la Escuela Secundaria Utterback. Los puntos de la agenda incluyeron actualizaciones departamentales y del distrito, comprensión de la estructura de liderazgo de TUSD y discusiones sobre su experiencia como padres dentro de TUSD (**Appendix V-43, AASSD-PAC Inaugural Meeting Flyer**).
- **Foros de la Comunidad Afroamericana y Consejo Asesor:** Para comunicarse y conectarse aún más con los estudiantes, los padres y la comunidad, el director de la AASSD continuó sirviendo en varias organizaciones comunitarias, incluido un nombramiento como Comisionado de la Comisión del Gobernador para Asuntos Afroamericanos. Estas conexiones comunitarias continúan sirviendo como vías para abordar las necesidades de los estudiantes e informar a las familias y al público sobre los próximos eventos relevantes para los estudiantes y las familias afroamericanas.

En el CE2023-24, the AASSD la AASSD estableció el consejo asesor de la Comunidad Afroamericana, compuesta por tres miembros de la comunidad. El consejo asesor de la comunidad se reunió tres veces, discutiendo la visión y el plan estratégico para el departamento. El consejo asesor comunitario inaugural brindó apoyo, proporcionó comentarios y asistió a los eventos del departamento.

2. Intervenciones y apoyos académicos específicos para MASSD

a. Intervenciones y apoyos estudiantiles de MASSD

Durante el CE2023-24, el Distrito continuó con un enfoque basado en activos para los servicios estudiantiles para el departamento, tal como se reorganizó en el año escolar 2018-19. Siguiendo el Plan Operativo de MASSD, la continuación de los servicios estudiantiles predominantemente indirectos permitió un enfoque integral integrado para atender las diversas necesidades de los estudiantes y padres mexicoamericanos/latinos en todo el distrito con recursos asignados. La abogacía por prácticas equitativas, específicamente para los padres y estudiantes mexicoamericanos/latinos, avanza en la revisión continua del plan estratégico del departamento iniciado en la reorganización a medida que el Distrito supervisa y ajusta los servicios para su eficacia.

Las estrategias para brindar apoyo específico a los estudiantes mexicoamericanos/latinos incluyeron:

- Asesorar a los sitios que siguen el proceso del MTSS a través de recomendaciones y colaboración;
- Asesorar a los estudiantes a través de aulas de Currículo Culturalmente Relevante (CRC) y sitios específicos;
- Integración de servicios virtuales, evaluando la experiencia del personal de MASSD en la asignación de especialistas de programas y mentores universitarios a sitios colaborativos con determinantes basados en datos;
- Promover la masculinidad positiva con apoyo comunitario (es decir, grupos de niños de secundaria y preparatoria);
- Proporcionar grupos de apoyo para el empoderamiento (es decir, grupos de niñas de secundaria y preparatoria), ampliar la tutoría dirigida por personal certificado con el apoyo de socios universitarios (es decir, Tutoría de Matemáticas y Academia de los Sábados en línea) y ofrecer programas de enriquecimiento de verano (es decir, Academia Huitzililín / Hummingbird Academy); y
- Proporcionar apoyo para la prevención de sustancias y la salud mental para el aprendizaje y para aumentar la autodefensa.

Adoptado en agosto de 2019, el plan operativo de MASSD continuó guiando los papeles y funciones del departamento, con cada función o servicio designado como académico, conductual o de divulgación, y con la identificación de si los papeles del

departamento en esas funciones son de apoyo, complementarios o adicionales. Además, el Distrito se guio por los requisitos operativos proporcionados por el Tribunal de Distrito en octubre de 2020.

(1) Apoyo Directo al Estudiante

- Durante el CE2023-24, el director de MASSD asignó a ocho especialistas de programa, uno en cada una de las siguientes áreas específicas, para brindar apoyo a todo el Distrito:
- Empoderamiento y compromiso académico (2 especialistas de programa)
- Alcance y empoderamiento de los padres
- Preparación para la universidad y la carrera
- Apoyo socioemocional y conductual
- Reclutamiento y retención de AL
- Colaboración y apoyo de CRC
- Alcance Comunitario

La experiencia del personal se deriva de todos los especialistas del programa que tienen una licenciatura o un postgrado con dominio bilingüe en español e inglés y con experiencia y conjuntos de habilidades alineados con las áreas específicas asignadas. Aprovechando esta experiencia, el Distrito proporcionó 27 planteles escolares y dos centros de recursos familiares servicios diarios o semanales basados en necesidades o iniciativas en un área específica de MASSD. Los especialistas del programa establecieron horarios programados para el apoyo virtual y presencial junto con colaboraciones en todo el Distrito, para implementar planes de acción trimestrales alineados con el plan estratégico del departamento.

En el CE 2023-24, los especialistas del programa MASSD apoyaron a los equipos de MTSS del sitio al proporcionar consultas y recursos al personal del sitio sobre estrategias de implementación culturalmente receptivas para los estudiantes que necesitan servicios de intervención. El especialista en comportamiento y los especialistas designados del programa brindaron apoyo a los estudiantes a través de intervenciones en el nivel de Nivel 3. Este personal también ayudó con la recopilación de datos y la comunicación con los padres según fuera necesario. Además, el personal designado de MASSD monitoreó el progreso de los estudiantes en los sitios asignados

con una comunicación constante con el facilitador de MTSS.

Los especialistas del programa documentaron las intervenciones directas para los estudiantes en el portal MTSS3 Synergy, para comunicar el progreso con el personal del sitio. Se realizó un seguimiento continuo de los apoyos de los estudiantes, padres, escuelas y distritos que no pertenecían a MTSS a través de la plataforma Microsoft Office 365, supervisada por el director y el coordinador del programa de MASSD. Además, MASSD recopiló datos cualitativos para proporcionar una visión más completa de la eficacia de los servicios prestados.

(2) Apoyo de Mentoría Dirigido

Durante el CE 2023-24, el personal de MASSD reclutó a 10 mentores universitarios, que eran estudiantes inscritos en la Universidad de Arizona o El Colegio Comunitario de Pima, según lo aprobado por el plan de reorganización del departamento en el año escolar 2018-19 (con uno en licencia para estar ausente debido a una oportunidad educativa). La capacitación de mentores universitarios incluyó tutoría de AVID y estrategias de mentoría para ayudar a los estudiantes en las aulas asignadas de CRC a construir su identidad académica y cultural. Para el desarrollo de la identidad académica, los mentores universitarios adaptaron las presentaciones de los asistentes a la universidad y asesoraron a los estudiantes de CRC, uno a uno o en grupos pequeños, centrándose en estrategias de habilidades de estudio alineadas con las capacitaciones de AVID bajo la dirección de un maestro de aula colaborador. Los maestros de CRC utilizaron a los mentores universitarios como colaboradores y modelos a seguir para los estudiantes.

La mentoría de identidad cultural continuó apoyando las actividades antes y después de la escuela (p. ej., los grupos estudiantiles Cada Uno Enseña a Uno, MEChA y Si Se Puede), la coordinación de recursos comunitarios para el aula (p. ej., excursiones, oradores invitados y seminarios web) y actividades para construir relaciones con los estudiantes. La colaboración de MASSD con el Departamento de Estudios Mexicoamericanos de la Universidad de Arizona y el Centro de Recursos Estudiantiles de Guerrero proporcionó un reclutamiento específico para puestos de mentores universitarios.

El Distrito continuó brindando apoyo a los mentores en todo el Distrito, con especialistas del programa que atienden a los estudiantes tanto individualmente como en grupos, en relación con el área de atención asignada. La tutoría incluyó apoyos académicos, conductuales, socioemocionales y de identidad cultural. Dos especialistas del programa designados en el área específica de Empoderamiento y Participación Académica brindaron consultas a los maestros certificados y al personal

del sitio sobre estrategias culturalmente receptivas. Los especialistas del programa también se coordinaron con los equipos de MTSS del sitio a través de reuniones virtuales y presenciales para atender a los estudiantes que necesitan apoyo de Nivel 3, con el objetivo de aumentar los resultados académicos. Los apoyos académicos incluyeron comunicarse con los padres en español e inglés sobre el progreso de los estudiantes, asesorar a los estudiantes en habilidades y estrategias de estudio específicas y conectar a los estudiantes con las oportunidades de tutoría ofrecidas por el sitio o el Distrito. Uno de los especialistas del programa de Empoderamiento y Participación Académica facilitó el programa de preparación para maestros, Each One Teach One, asesorando a seis estudiantes de secundaria interesados en una carrera en educación.

El especialista del programa de Alcance y Empoderamiento para Padres continuó asesorando a los padres a través de talleres presenciales y virtuales que se centraron en recursos académicos, sociales y conductuales, mientras colaboraba con el especialista del programa de Preparación para la Universidad y la Carrera para ayudar con la preparación profesional postsecundaria de los estudiantes. Las consultas presenciales, virtuales y telefónicas de College Access brindan apoyo individualizado para los estudiantes y padres que buscan orientación sobre educación superior con el especialista del programa College and Career.

En el CE 2023-24, MASSD continuó con la tutoría culturalmente receptiva diseñada específicamente para desarrollar una masculinidad positiva para los estudiantes mexicoamericanos/latinos de secundaria y preparatoria que se identifican como hombres. MASSD facilitó grupos pequeños en la secundaria y la preparatoria Tucson, Escuelas ambas de atracción. Otras ofertas de mentores incluyeron Empoderamiento de Niñas en las Escuelas Intermedias Doolen y Pistor, DIVA Warriors en Pueblo, MEChA en Tucson High y círculos de empoderamiento de DAEP en los Centros de Recursos de Menlo, Palo Verde y Southwest. Además, el MASSD colaboró con varias organizaciones, incluida la Facultad de Educación de la UA, el Proyecto SOAR de la UA, Chicanos Por La Causa, A Call To Men (Una llamada a los hombres), Amistades Inc. y otras, para apoyar los esfuerzos de tutoría **(Apéndice V-44, V.G.1.p. MASSD Colaboraciones de Mentoría CE2023-24)**.

(3) Apoyo de Tutoría Dirigido

En el año escolar 2023-24, los tutores académicos certificados por MASSD facilitaron apoyos de tutoría en línea como intervención y enriquecimiento matemáticos efectivos iniciados por los padres en los grados 3-8 en la Academia de

los Sábados y sesiones extracurriculares. La Academia de los Sábados continuó celebrándose en línea, en respuesta a la demanda de los padres. Los mentores universitarios de MASSD facilitaron la tutoría académica, según las indicaciones del maestro designado del CRC, para apoyar a los estudiantes. Los apoyos de Nivel 2 se proporcionaron bajo la supervisión del maestro del aula, según fuera necesario. La colaboración apoyó la eficacia de los maestros y la participación de los estudiantes. Las sesiones de tutoría de secundaria y preparatoria fueron coordinadas por el personal de MASSD en colaboración con los socios de UA Math y Word Cats. Dada la demanda de apoyo, MASSD continuó una asociación con el Centro de Reclutamiento y Retención de Profesores de Matemáticas de la UA, brindando acceso a los estudiantes de K-12 a tutoría gratuita en línea en inglés y español.

Los especialistas del programa del departamento remitieron a los estudiantes a los programas de tutoría virtual 21st Century (Siglo 21) existentes o a los recursos del distrito y la comunidad para obtener oportunidades adicionales.

El MASSD continuó ofreciendo tutoría de ELA y matemáticas en el año escolar 2023-24 a través de Academia Huitzilin / Hummingbird Academy, un programa de enriquecimiento académico trilingüe y culturalmente sostenible abierto a estudiantes de los grados 3-5, facilitado en el mes de junio en Pueblo Gardens K-8 por maestros certificados, personal clasificado y miembros de la comunidad indígena mexicana. Este enriquecimiento se basa en la investigación basada en la evidencia de la Academia Cuauhtli/Eagle Academy de la Dra. Angela Valenzuela, desarrollada en la Facultad de Educación de la Universidad de Texas-Austin.

(4) Apoyos de Comportamiento Dirigido

El especialista en comportamiento de MASSD y el especialista del programa de Apoyo Socioemocional y Conductual proporcionaron apoyo de intervención conductual de Nivel 3 para estudiantes mexicoamericanos/latinos en todo el distrito. Siguiendo el proceso de MTSS, las referencias de los estudiantes se hicieron a través del formulario en línea de Solicitud de Servicio de Equidad e Intervención Estudiantil, a través de la página de SharePoint de la Red de Empleados del Distrito. El especialista en comportamiento de MASSD consultó en equipos de MTSS, audiencias disciplinarias y planes de comportamiento. En el año CE 2023-24, el especialista en comportamiento facilitó desarrollos profesionales con el personal de AASSD y formó parte del Equipo Interfuncional del Distrito para alinear los servicios socioemocionales.

El especialista del programa de apoyo socioemocional y conductual y el especialista en comportamiento proporcionaron información culturalmente sensible en el desarrollo de los Planes de Educación Individual, los planes 504 y los planes de comportamiento. Los especialistas también ofrecieron defensa y experiencia en procedimientos disciplinarios para los estudiantes y padres del Distrito. Además, la especialista del programa facilitó grupos de masculinidad positiva, así como grupos de empoderamiento.

(5) Revisión Trimestral de la Disciplina

En el CE 2023-24, el MASSD continuó monitoreando y respondiendo a los datos disciplinarios compartidos por el Departamento de Relaciones Estudiantiles (SR). El RE presentaba informes mensuales de disciplina al director, para que los compartía con el personal en la elaboración de planes de acción. El especialista del programa de Apoyo Socioemocional y Conductual, especialista en conducta, coordinador del programa y director de MASSD continuaron sirviendo como defensores de los estudiantes y padres en inglés y español en audiencias a largo plazo. El coordinador del programa MASSD actuó como representante del Equipo de Manejo del Comportamiento del Distrito para brindar aportes y actualizar las tendencias de los datos disciplinarios para informar las prácticas.

(6) Enriquecimiento y experiencias de verano

En el verano, el MASSD ofreció una oportunidad de enriquecimiento a través de la Academia Huitzilil/Hummingbird Academy en el año escolar 2023-24. Cuarenta y tres estudiantes de varias escuelas en los grados 2-5 participaron en un enriquecimiento de STEM con un enfoque de identidad cultural en Pueblo Gardens K-8, de lunes a jueves en junio. El personal de MASSD, tutores académicos certificados y miembros de la comunidad indígena mexicana utilizaron materiales prácticos para involucrar a los estudiantes en un programa de un mes de duración. Las excursiones estaban incluidas en la programación.

(7) Formulario de Solicitud de Servicios de Equidad Estudiantil

Los planteles continuaron usando el formulario en línea de Solicitud de Servicio de Equidad e Intervención Estudiantil para el apoyo académico y conductual del Nivel 3 vinculado a *SharePoint* en la Red para Empleados. MASSD recibió y respondió a 26 solicitudes de servicios directamente de los planteles durante el CE 2023-24 (**Apéndice V-45, Solicitudes de servicios del sitio de MASSD para el CE 2023-24**).

(8) Desarrollo Profesional

El director y el coordinador del programa de MASSD facilitó capacitaciones para el personal de MASSD en el CE 2023-24, a través de reuniones virtuales y presenciales. Contenido centrado en apoyar el aprendizaje de los estudiantes y mejorar los servicios. Las capacitaciones abarcaron una variedad de temas, incluido el apoyo socioemocional, la tutoría, la documentación, la construcción de la comunidad, las prácticas culturalmente receptivas, el alcance familiar y comunitario, y la presentación de informes obligatorios.

Las comunidades interdepartamentales de aprendizaje profesional con directores de equidad estudiantil y coordinadores de programas apoyaron los esfuerzos de colaboración. La conferencia anual de EDI celebrada en marzo fue una oportunidad para que el personal de MASSD asistiera a las sesiones como participantes. Además, el personal de MASSD asistió a conferencias virtuales y capacitaciones presenciales relevantes para las áreas objetivo, asignadas para desarrollarse profesionalmente aún más. El personal designado asistió a los desarrollos profesionales de Nivel 1 de los sábados del Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Sensible para alinear estrategias y prácticas. En junio, el personal de MASSD participó en el Instituto de Verano para la Educación Culturalmente Receptiva ofrecido por el Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Receptiva.

El Distrito también ofreció oportunidades de desarrollo profesional en los Días de Aprendizaje Profesional para que el personal asistiera virtualmente o en persona, así como la oportunidad para que el personal seleccionara capacitaciones a su propio ritmo publicadas en el Portal de Aprendizaje de True North Logic. El Simposio Lingüístico, coordinado por el Departamento de Adquisición de Idiomas, fue otro de los programas de desarrollo profesional a los que el personal asistió en verano. Los socios de la comunidad, incluidos A Call To Men, la Coalición de Prevención del Condado de Pima y la Oficina de Alcance Académico Temprano de la UA, facilitaron oportunidades de aprendizaje adicionales.

b. Colaboración de MASSD con Colegios, Universidades y la Comunidad Locales

En el CE 2023-24, el MASSD continuó con los eventos presenciales y las colaboraciones virtuales con colegios y universidades locales. La tutoría y las asociaciones continuaron brindando apoyo y orientación al aprendizaje a los estudiantes mexicoamericanos/latinos, para crear oportunidades postsecundarias.

(1) Asociaciones de MASSD con Colegios y Universidades

Durante el CE 2023-24, el MASSD continuó colaborando con universidades y colegios del estado para apoyar las oportunidades de educación superior, la tutoría y la preparación universitaria y profesional para los estudiantes mexicoamericanos/latinos del Distrito:

- Universidad de Arizona (UA): El personal de MASSD fue invitado a participar en el Simposio Internacional del Centro de Educación Fronteriza como contribuyentes a la discusión sobre la educación fronteriza y su impacto para servir a los estudiantes. El Centro de Recursos Estudiantiles Guerrero y el Departamento de Estudios Mexicoamericanos organizaron un día de inscripción doble de MAS para estudiantes de Tucson High, Catalina, Pueblo y Sabino para un recorrido por los recursos en el campus. El personal del departamento también asistió a la reunión de Conocimiento Universitario para Consejeros, organizada por la Oficina de Extensión Académica Temprana, para recibir actualizaciones sobre ayuda financiera, educación para migrantes, becas y estrategias para involucrar a los estudiantes de secundaria en la preparación universitaria.
- El programa *Each One Teach One, Grow Your Own*, una colaboración iniciada por el MASSD con Educación Profesional y Técnica (CTE) y la Facultad de Educación de la UA en 2019, continuó con el reclutamiento de seis estudiantes de secundaria interesados en seguir una carrera en educación, para desarrollar lecciones para facilitar en la Escuela Primaria Manzo (**Apéndice V-44, V.G.1.p MASSD Colaboraciones de mentoría CE2023-24**).

Como colaborador del Proyecto de Alcance FAMILIA de las Iniciativas de Instituciones al Servicio de los Hispanos (HSI), MASSD formó parte de su Alianza/Junta Asesora de Los Gatos para obtener comentarios sobre la mejora continua.

Otros aspectos destacados de la asociación con UA este año incluyeron:

- Presentado conjuntamente en la Conferencia de Mejores Prácticas de la Alianza de Educadores de Instituciones Hispanas y en la Cumbre Anual del Consorcio HSI de Arizona, con el Centro de Recursos Estudiantiles Guerrero y Proyecto de Alcance FAMILIA sobre el puente K-12 con la educación superior.

- Colaboración continua con la Oficina de Extensión Académica Temprana a través de cohortes virtuales de padres y estudiantes de *College Academy for Parents* (CAP) en los semestres de otoño y primavera, con 111 graduados. La Oficina de Extensión Académica Temprana también patrocinó una ceremonia de graduación en persona y facilitó recorridos por el campus para los participantes al final del programa de cinco semanas.
- La campaña ¡Adelante! La Conferencia de Liderazgo para Padres y Jóvenes se llevó a cabo nuevamente en el campus de la UA con socios: Oficina de Extensión Académica Temprana, Estudios Mexicoamericanos, el Centro de Recursos Estudiantiles de Guerrero, Educación Borderlands y Proyecto de Extensión FAMILIA (Forwarding Academic Mechanisms Integral to Learning In the Academy). (Avance de los Mecanismos Académicos Integrales para el Aprendizaje en la Academia).
- Asociaciones con UA WordCats/MathCats y el Centro para el Reclutamiento y Retención de Profesores de Matemáticas para la tutoría en línea y el Proyecto SOAR (Student Outreach for Access & Resiliency) (Alcance Estudiantil para el Acceso y la Resiliencia) para la tutoría.
- Colaboración para el concurso de arte MES de la Cultura. Los estudiantes ganadores de arte fueron honrados por el Departamento de Atletismo, la Oficina del Vicerrector Asistente de Iniciativas de HSI (Institución al Servicio de los Hispanos), el Centro de Recursos Estudiantiles Guerrero y la Asociación de Exalumnos Hispanos.
- Además, MASSD continuó sirviendo en la Junta Asesora de Estudios Mexicoamericanos.

Otras actividades incluyeron visitas a la Universidad Estatal de Arizona (ASU), la Universidad del Norte de Arizona (NAU), el Colegio Comunitario Pima y la Universidad Estatal de Nuevo México, para exponer a los estudiantes a los campus y programas específicos de educación superior. 133 estudiantes participaron en al menos uno de los recorridos ofrecidos en la primavera.

En asociación con los socios de *Pima Community College*, el Departamento de Inscripción Doble y el Departamento de Estudios Étnicos, de Género y Transfronterizos, el Distrito promovió la expansión del curso MAS 165/CRC U.S. *History Mexican American Viewpoint* (Historia desde el punto de vista Mexicoamericano) en Pueblo y Catalina, mientras continuaba apoyando las clases en

las escuelas preparatorias Tucson High y Cholla. Con el apoyo del personal certificado por MASSD de PCC, 119 estudiantes en clases designadas de CRC (Currículo Culturalmente Relevante) recibieron crédito universitario, al mismo tiempo que adquiere créditos de graduación de la escuela preparatoria del maestro asignado de punto de vista mexicanoamericano certificado por CRC.

El MASSD también coordinó oportunidades de excursiones para que los estudiantes de doble crédito visitaran el campus de PCC en el centro de la ciudad. Los estudiantes participaron en la 8ª Cumbre Anual de Estudios Étnicos, de Género, Transfronterizos y Sociología y en un Día de Inscripción Doble.

El MASSD ha continuado colaborando con varias oficinas del PCC, incluyendo Admisiones y Reclutamiento, el Centro de Recursos para Estudiantes Inmigrantes y Refugiados, *Upward Bound* (Hacia arriba) y *Talent Search* (Búsqueda de Talento), y la Educación Básica para Adultos para la Universidad y la Carrera. El Departamento de Ayuda Financiera Estudiantil de PCC se presentó ante el Consejo Asesor de Padres Mexicoamericanos y participó en la feria de recursos en el ¡Adelante! Conferencia de Liderazgo de Padres y Jóvenes (**Apéndice V-46, MASSD Excursiones a Universidades CE2023-24**)).

(2) Colaboración Comunitaria de MASSD

Durante el CE 2023-24, el MASSD avanzó en las asociaciones comunitarias a través de servicios virtuales y presenciales, para responder a las necesidades de los estudiantes y familias mexicoamericanos/latinos del Distrito. Trabajando en todos los distritos, la Fundación Sunnyside se puso en contacto con MASSD para identificar a 15 familias de refugiados que necesitaban apoyo financiero mediante la distribución de \$7,500 dólares. MASSD también amplió una asociación con Los Descendientes de Tucson, ya que recibieron a estudiantes de doble matrícula de Tucson High para presentar proyectos de historia oral a la comunidad en la histórica casa Sosa-Carrillo con el apoyo del Distrito Municipal 1. Fomentando el compromiso de poner fin a la violencia doméstica en la comunidad, A Call To Men (Un llamado a los hombres) facilitó el desarrollo profesional de más de 40 miembros del personal del Distrito. Desarrollo continuo del liderazgo de los padres con All In Education (Todos en la educación), el MASSD conectado a los recursos del Distrito, para reclutar a los padres para que participen en la Academia de Educadores de Padres, una serie de capacitación virtual.

Con la Coalición de Prevención Comunitaria del Condado de Pima (PCCPC, por sus siglas en inglés), el Distrito organizó capacitaciones comunitarias sobre el

impacto de los opioides y otras sustancias a través de Facebook Live, a través de videoconferencias y en persona en el Centro de Recursos Familiares de Menlo. "Youth and NARCAN" ("Juventud y NARCAN") sirve como un comité comunitario desarrollado para garantizar que el personal del Distrito tenga acceso a dosis que salvan vidas en el lugar, dado el aumento de las sobredosis de fentanilo. Otra asociación de acción comunitaria a través del PCCPC incluyó el comité "TUSD LGBTQ Student Services Meeting of the Minds" (Servicios Estudiantiles Encuentro de las Mentes), que aboga por capacitaciones, políticas y apoyo para esta población demográfica específica.

La colaboración continua con la Asociación de Administradores y Superintendentes Latinos de Arizona (AZALAS, por sus siglas en inglés) involucró al MASSD: sirviendo en el comité de planificación de la conferencia anual, apoyando a un grupo de educadores latinos para la capacitación continua en liderazgo como Aspirantes a Líderes, reclutando administradores para que asistan a conferencias en persona para el desarrollo profesional y facilitando un concurso de arte estudiantil en todo el estado, con representación de todo el Distrito.

El personal de MASSD representó los intereses de los estudiantes y sus familias sirviendo en: el Consejo Asesor de Tucson para el Fondo Hispano de Becas; la Coalición Navideña César E. Chávez y Dolores Huerta de Arizona para organizar presentaciones, llegando a más de 2,000 estudiantes; Amistades, Inc. La Junta Asesora de Por Vida; y el Comité de Educación Luminaria de Arizona. El personal de MASSD también coordinó a miembros de la comunidad de varias organizaciones (por ejemplo, la Junta de Supervisores del Condado de Pima, las Oficinas del Congreso, el Concejo Municipal de Tucson, Chicanos Por La Causa, La coalición en AZ para los días de festejo César Chávez & Dolores Huerta, los Servicios de Parques Nacionales, Borderlands Theater (Teatro de las Tierras Fronterizas) y Amistades, Inc., para interactuar con los estudiantes como oradores invitados en todo el distrito.

Otras relaciones en curso incluyeron el Distrito Municipal 1, el Distrito Municipal 5 y las oficinas del alcalde de la ciudad de Tucson, el Departamento de Parques y Recreación de la Ciudad de Tucson, la oficina del Tercer Distrito del Congreso, Girl Scouts of Southern Arizona, Child and Family Resources, Inc., Calpolli Teoxicalli, Southern Arizona AIDS Foundation, Families United Gaining Accessibility (FUGA), Tucson Education Association, Southern Arizona Ivy League Project, Mexican

American Heritage & History Museum, y la Asociación Nacional de Educación Multicultural.

(3) Colaboración Distrital

Durante el CE 2023-24, el MASSD continuó aumentando los esfuerzos de colaboración con los recursos del Distrito. El Plan de Reorganización, el Plan Operativo y el Plan Estratégico de MASSD proporcionan orientación continua para enfoques integrados de colaboración dentro del distrito, específicamente dirigidos y sirviendo a los estudiantes y familias mexicoamericanos/latinos.

En el CE 2023-24, bajo el Departamento de EDI, MASSD continuó con la colaboración en curso con los Servicios para Estudiantes Afroamericanos, los Servicios para Estudiantes Nativos Americanos, los Servicios para Estudiantes Asiáticos Americanos y Refugiados del Pacífico y la Participación Familiar y Comunitaria para alinearse mejor con los compromisos del Distrito para atender las necesidades de los estudiantes y familias mexicoamericanos/latinos. Se continuaron proporcionando actualizaciones periódicas sobre el trabajo del departamento a los líderes del Distrito a través del Superintendente Adjunto de EDI. Las comunicaciones adicionales a nivel de todo el Distrito se distribuyen regularmente a través de boletines electrónicos, *Parent Link*, *Leadership Connection* enviado semanalmente a través de los Superintendentes Asistentes Regionales del Distrito y las redes sociales. Como socio del departamento de EDI, el MASSD colaboró en:

- Reclutamiento y presentación en el Día de Bienestar de jóvenes Negras y Morenas,
- Participando en el Retiro del Equipo de Apoyo EDI y en la Conferencia EDI,
- En representación de las necesidades del personal de MASSD en el Grupo Temático EDI,
- Planificación y facilitación de ponentes en la Cumbre de Estudiantes EDI en Sabino,
- Reclutamiento y coordinación de talleres en *Impact Tucson*,
- las reuniones de directores de EDI y la Comunidad de Aprendizaje Profesional de Directores, y
- Presentación a la comunidad en el Estado de EDI.

El MASSD continuó colaborando con socios de Currículo e Instrucción, incluyendo Desarrollo Profesional, Educación Excepcional, CRPI, LAD, CTE, ALE, SEL

y MTSS. Con el Equipo Multifuncional de TUSD, el MASSD proporcionó información sobre la implementación del Plan Estratégico del Distrito e inició la alineación de esfuerzos de colaboración entre departamentos. También se facilitó el desarrollo profesional en las prácticas informadas sobre el trauma en Catalina.

La colaboración de LAD incluyó: apoyar las aulas de ELD, referir sitios que necesitaban orientación para atender a los estudiantes que aprenden inglés, asociarse con *Meaningful Access* (Acceso Significativo) para eventos y defensa de los padres, e incorporar estrategias del Simposio anual de Adquisición del Lenguaje en la práctica.

La coordinación constante con el personal de CRPI incluyó: participación en el desarrollo profesional de Nivel 1, actualizaciones trimestrales, asignación de mentores universitarios a las aulas designadas por CRC, facilitación de capacitaciones de maestros con honores, presentaciones de maestros mentores en las aulas para el Mes de Chávez y Huerta y Mes de la Cultura, mentoría del Simposio Juvenil CRiA (Investigación Colaborativa en Acción), apoyo a los cursos de doble crédito MAS 165, y la participación en el Instituto de Verano para la Educación Culturalmente Sensible. Otras colaboraciones del Distrito incluyeron:

- El Departamento de Experiencias de Aprendizaje Avanzado (ALE, por sus siglas en inglés) mantuvo conexiones con el MASSD a través de la planificación de la expansión de la matrícula doble, Desarrollo profesional de la capacitación de Maestros de clases de Honores, capacitación continua para el personal en estrategias de AVID, presentaciones del consejo asesor de padres y participación en ferias de recursos.
- Se llevó a cabo la Conferencia de Liderazgo de Padres y Jóvenes de la campaña ¡Adelante!
- CTE continuó apoyando el programa de reclutamiento de maestros de la Facultad de Educación de MASSD / UA, *Each One Teach One* (Cada Quien Enseña a Cada Cual) para estudiantes de preparatoria.

El personal de Participación Familiar y Comunitaria (FACE, por sus siglas en inglés), los enlaces comunitarios del sitio y el MASSD continuaron realizando esfuerzos concertados para organizar, promover y reclutar padres para programas alineados con iniciativas específicas de MASSD, incluidas las jornadas de puertas abiertas del Centro de Recursos Familiares, las reuniones del Consejo Asesor de Padres México-Americanos, los grupos de apoyo para padres, la Academia de

Educadores de Padres, la serie Cuéntame más y los talleres de prevención de sustancias. El personal de MASSD apoyó a los estudiantes bajo cuidado a través de la facilitación de 88 reuniones de Determinación de Mejor Interés. La coordinación con el personal de los centros de Recursos Familiares de Menlo y Catalina se realizaba a diario, y las oficinas de MASSD en ambos centros podían apoyar mejor a los padres. Las colaboraciones incluyeron: transportar a los padres a eventos, referencias a bancos de ropa y alimentos, organizar programas organizados por MASSD y facilitar talleres.

Otras asociaciones críticas del Distrito incluyeron el desarrollo de relaciones con los Embajadores de Inscripción de los Servicios Comunitarios Escolares. Los embajadores son contactados constantemente para apoyar a las familias que se comunican primero con MASSD para preguntas sobre la inscripción. Además, servir en el comité de Prevención y Graduación de la Deserción Escolar (DPG) del Distrito proporcionó al MASSD datos y recursos continuos para responder a las necesidades de los estudiantes.

El MASSD promovió un enfoque de servicios basado en activos a través de relaciones con el personal del sitio, incluidos administradores, consejeros, trabajadores sociales, maestros, coordinadores de preparación universitaria y profesional, y enlaces comunitarios. Trabajando con los equipos de MTSS para identificar a los estudiantes que necesitaban apoyo de Nivel 3, el MASSD proporcionó apoyo directo e indirecto a los sitios, utilizando videoconferencias y reuniones en persona en todo el distrito. Los sitios y los maestros individuales se inscribieron para las presentaciones de Mes de la Cultura y el Mes de Chávez, para llevar contenido culturalmente relevante al aula y llegar a casi 3,000 estudiantes.

c. Eventos Trimestrales de MASSD

En el año fiscal 2023-24, el MASSD continuó sus esfuerzos de colaboración organizando eventos informativos personales y virtuales, para promover la participación de los padres y la comunidad. Con colaboradores de la comunidad y socios en el distrito, el personal de MASSD planificó e implementó actividades trimestrales para padres en todo el distrito y en el sitio, para conectar a las familias con los recursos del distrito y de la comunidad para la equidad educativa para los estudiantes mexicoamericanos/latinos..

(1) Sesiones Informativas Trimestrales para Padres basadas en el Plantel

En el año escolar 2023-24, el MASSD amplió los esfuerzos de participación de

los padres con los socios del sitio para aumentar el alcance del apoyo y la colaboración. Los especialistas del programa MASSD colaboraron con los socios del plantel y del Distrito a través de eventos virtuales y presenciales para los padres durante todo el año escolar. Las colaboraciones basadas en el sitio incluyeron noches de puertas abiertas, cafecitos para padres, Encuentros, noches familiares de alfabetización, noches universitarias, celebraciones culturales, talleres de FAFSA/becas y sesiones de información comunitaria. Los especialistas del programa y los mentores universitarios proporcionaron información en inglés y español sobre los servicios de MASSD, los recursos del Distrito, las organizaciones comunitarias y las promociones universitarias.

(2) Sesiones Informativas Trimestrales para Padres en todo el Distrito

A medida que el Distrito continuó implementando el Plan Operativo de MASSD en alineación con el plan estratégico del departamento, el departamento desarrolló nuevas iniciativas para atender las diversas necesidades de los padres mexicoamericanos/latinos en todo el Distrito. Los padres participaron en eventos de información para padres en todo el distrito coordinados por el MASSD, que se llevaron a cabo tanto virtualmente como en persona. Los eventos variaron en contenido para destacar los recursos del Distrito y de la comunidad, incluyendo el programa ¡Adelante! Reuniones mensuales de la Conferencia de Liderazgo para Padres y Jóvenes, la Academia Universitaria para Padres y el Consejo Asesor de Padres Mexicoamericanos. En más de 80 eventos, el Distrito informó a los padres sobre una variedad de temas y servicios, incluyendo servicios de MASSD, preparación para la universidad y la carrera, programas GATE, oportunidades de dos idiomas, varios departamentos del Distrito (Magnet, FACE y ALE) y organizaciones comunitarias.

Para mejorar aún más las actividades de participación familiar, se realizaron eventos de Facebook Live y otras publicaciones en las redes sociales. Se utilizaron recursos virtuales para compartir información sobre la preparación universitaria y profesional, el mes de César Chávez y Dolores Huerta, la prevención del uso de sustancias y las trayectorias profesionales educativas. El Distrito continuó con los talleres para padres facilitados por el MASSD en asociación con los enlaces comunitarios del plantel escolar y los Centros de Recursos Familiares del Distrito.

El MASSD también organizó actualizaciones del Superintendente cada semestre a través del Consejo Asesor de Padres Mexicoamericanos (MAPAC) del Distrito, con invitaciones distribuidas en todo el Distrito a las familias K-12 en los

planteles y a través de las comunicaciones de *Parent Link*, generalmente llegando a más de 25,000 padres. El Consejo continuó convocando reuniones mensuales durante el transcurso del año escolar a través de una plataforma de reuniones virtuales y organizadas en persona con la colaboración del personal del Centro de Recursos Familiares de Menlo, para permitir que los padres compartieran sus inquietudes. *All In Education* continuó proporcionando la Academia de Educadores de Padres, para capacitar a los participantes como líderes, tomadores de decisiones y defensores en las escuelas. Todos los eventos iniciados por MASSD se llevaron a cabo en inglés y español (**Apéndice V-47, V.G.1.s (2) MASSD Eventos Trimestrales para Padres CE2023-24**).

En el CE 2023-24, el MASSD continuó ofreciendo eventos virtuales de preparación para la universidad, que incluyen:

- Talleres de acceso a la universidad en inglés y español, para apoyar a los padres en el camino de sus estudiantes hacia la educación superior, con asistencia individualizada para completar solicitudes y formularios de ayuda financiera.
- College Academy for Parents (Academia Universitaria para Padres), una asociación con la Oficina de Extensión Académica Temprana de la Universidad de Arizona, para proporcionar talleres en el primer y segundo semestre para familias de K-12.

Además, el Programa de Reconocimiento de Estudiantes Mexicoamericanos/Latinx fue organizado por el MASSD en la Sociedad de Alumnos de la Universidad de Arizona. Se enviaron invitaciones a 525 estudiantes de 8º grado y 424 de 12º grado que cumplieron con el requisito de GPA de 3.25 o más para el reconocimiento. El evento contó con la participación de 382 estudiantes y sus familias. En el año escolar 2023-24, 54 estudiantes de último año obtuvieron un GPA acumulativo de 4.0 durante los cuatro años en la escuela secundaria y recibieron un certificado del Congreso. Todas las personas mayores invitadas que se reúnan con el 3.25 GPA recibió una estola de graduación, con 253 estudiantes obteniendo un GPA de 4.0. Además, más de 2,800 estudiantes de 6º, 7º, 9º, 10º y 11º grado cumplieron con los criterios para obtener el reconocimiento, con certificados distribuidos en las escuelas o enviados directamente por correo a las familias.

G. Grupo de Trabajo de Logros Académicos Afroamericanos

En el CE 2023-24, el Distrito continuó abordando las 16 recomendaciones

desarrolladas por el Grupo de Trabajo de Logros Académicos Afroamericanos de 2014. La información detallada sobre la implementación se puede encontrar en todo el Informe Anual.

1. **Fortalecimiento de las prácticas de personal** (mejora de las estrategias basadas en el plantel y la eficacia de los docentes)

- Identificar y Replicar los Factores Nacionales Exitosos Basados en la Escuela
- Identificar y replicar las prácticas exitosas de los maestros
- Mejorar la evaluación de los docentes
- Monitorear e implementar la EEI y la pedagogía culturalmente sensible (es decir, prácticas de enseñanza culturalmente sensibles)
- Desarrollar un desarrollo profesional enfocado
- Establecer y comunicar altas expectativas

Durante el año escolar 2023-24, el Distrito continuó implementando prácticas de instrucción exitosas que son consistentes con estas recomendaciones. Estos incluyeron comunidades de aprendizaje profesional (Sección IV), prácticas culturalmente receptivas y prácticas de enseñanza culturalmente receptivas (Sección V), el modelo MTSS para apoyar los resultados académicos positivos de los estudiantes (Sección V), e Intervenciones y Apoyos Conductuales Positivos (PBIS) y Prácticas Restaurativas para abordar el comportamiento de los estudiantes (Sección VI).

a. **Prácticas de contratación y retención** (Mejorar la diversidad y la capacidad del personal)

- Considere la Competencia Cultural en la Contratación y Retención
- Enhance the District-wide Leadership Development Program

El Distrito continuó llevando a cabo esfuerzos específicos de divulgación para atraer y retener al personal afroamericano, así como para brindar oportunidades de promoción profesional y desarrollo de liderazgo (véase la Sección IV).

b. **Monitoreo de los Datos de los Estudiantes** (Implementación de EBAS)

- Supervisión de las acciones de colocación de ALE

- Supervisar las recomendaciones para la colocación en CTE
- Monitorear las recomendaciones para la colocación en programas de recuperación y/o educación excepcional
- Evaluar los Programas de Apoyo
- Monitoreo de Medidas disciplinarias

El Distrito continuó monitoreando y evaluando las colocaciones de estudiantes para ALE, programas de educación excepcional, programas de apoyo estudiantil y acciones disciplinarias. Se puede encontrar información específica en las Secciones V.A, V.C., V.F y VI.D.

1. Proporcionar a los Estudiantes Apoyos y Oportunidades

- Asegurar Financiamiento Adecuado de los Servicios para Estudiantes Afroamericanos
- Mejorar el Programa de Participación de los Padres
- Develop and Implement Extended Learning Opportunities

More information can be found in sections V.A., V.D., V.F.

H. Referencias, Evaluaciones, y Colocaciones

El Departamento de Adquisición del Idioma (LAD, por sus siglas en inglés) revisa anualmente las políticas de referencia, evaluación y colocación del Distrito, así como los datos de inscripción desagregados relevantes para los EL, para garantizar que las asignaciones en el aula y las colocaciones de los estudiantes apoyen la integración en el aula y no resulten en la segregación racial o étnica de los estudiantes.

a. Integración de los Estudiantes Aprendiendo el Idioma Ingles

En el CE 2023-24, LAD continuó implementando los modelos SEI aprobados por OELAS. Para ayudarlos a implementar el modelo, el Distrito proporcionó desarrollo profesional a maestros y administradores sobre el Enfoque de Desarrollo del Lenguaje (LDA) basado en la investigación de Arizona. Además, según se requirió, la Oficina de Servicios de Adquisición del Idioma Inglés (OELAS, por sus siglas en

inglés) programó el Monitoreo del Programa EL para el Distrito en el año escolar 2023-24. Se determinó que el Distrito cumplía con la implementación y documentación de todos los componentes del modelo LDA para los estudiantes de inglés.

b. Apoyo Administrativo

El LAD (Departamento de Adquisición de Lenguaje por sus siglas en Inglés) continuó brindando apoyo en las áreas de configuraciones de aulas y designaciones de sitios, para identificar el modelo de programa más efectivo para cada escuela primaria. Cada una de las escuelas primarias del Distrito tenía al menos un escenario de configuración completado para el año escolar 2023-24 (**Apéndice V-48, Configuración Formulario SY2023-24**). Con base en los números de EL, varios sitios tuvieron la oportunidad de asignar EL a las aulas de clases de Aprendices de Inglés de Baja Incidencia (LIEL), SEI Blend (mezcla) o SEI Exchange (intercambio). En los planteles escolares con cambios en las configuraciones de los programas, LAD colaboró con los administradores de los planteles para aprovechar los beneficios de estas designaciones (LIEL, SEI Blend y SEI Exchange).

1. Capacitación

El LAD presentó una capacitación de desarrollo profesional para registradores escolares y gerentes de oficina en el CE 2023-24 (**Apéndice V-49, Presentación de Procedimientos de Cumplimiento**). La capacitación de desarrollo profesional se centró en la identificación de posibles estudiantes con un idioma primario o materno distinto al inglés (PHLOTES) y su ubicación adecuada en el aula. El LAD también se reunió con los nuevos directores para explicar el proceso y asegurarse de que los EL se colocaran correctamente, de acuerdo con los Modelos SEI del Distrito (**Apéndice V-50, Presentación del Programa de Idiomas de TUSD**).

I. Entornos de Apoyo e Inclusivos

En el CE 2023-24, el Distrito continuó incorporando componentes del enfoque SAIL, que enfatiza el espacio y el tono de aprendizaje, junto con el enfoque educativo culturalmente sensible y centrado en la pedagogía. Esto se logró a través de la implementación de iniciativas en todo el Distrito que destacan las prácticas culturalmente receptivas. La implementación completa del Marco SPARKS por parte del Distrito promueve los principios de instrucción centrada en el estudiante,

inclusión y entornos de aprendizaje de apoyo. Al alinear iniciativas relacionadas, incluyendo los marcos de instrucción de TUSD, la capacitación de Claridad de Maestros, la Inducción de Nuevos Maestros, los Instrumentos de Recorrido del Título I y otras prácticas, capacitación profesional y estructuras, el Distrito continúa refinando su práctica hacia el logro académico y la equidad. Los nuevos docentes son introducidos a este marco a través del proceso de Inducción de Nuevos Docentes (**Apéndice V-50, NTI 2023**).

Para apoyar la implementación en todo el Distrito de prácticas culturalmente receptivas en varias áreas, CRPI colaboró estrechamente con Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI), Currículo e Instrucción, Evaluación y Evaluación, liderazgo central y otros departamentos, según sea necesario. Esto fue fundamental para monitorear y abordar los problemas relevantes para SAIL y las prácticas culturalmente receptivas. A través de estos esfuerzos de colaboración, el Distrito integró aún más las prácticas culturalmente receptivas y SAIL, para llegar a ser omnipresente en todos los aspectos de la instrucción y las interacciones escolares con los estudiantes y sus familias.

J. Informes USP

V(G)(1)(a) Un informe, desglosado por raza, etnia y estado de ELL, de todos los estudiantes matriculados en ALE, por tipo de ALE, número de estudiantes en la clase o programa y sitio escolar;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(a) están contenidos en el **Apéndice V-5, V.G.1.a Inscripción de 40 días de ALE, para el CE 2023-24**.

V(G)(1)(b) La información establecida en los Apéndices E, F y G, para el año escolar del Informe Anual se establece de manera que permita a las partes y al público comparar los datos para el año escolar del Informe Anual con los datos de referencia en los Apéndices y los datos para cada año subsiguiente de actividad bajo la Orden;

Ver Apéndices V-51, V.G.1.b (1) Apéndice E - AAC CE2023- 24; V-52, V.G.1.b (2) Apéndice F - GATE CE2023-24; and V-53, V.G.1.b (3) Appendix G - UHS CE2023-24.

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

Ver Apéndice V-54, V.G.1.c Resumen de los objetivos suplementarios de ALE de inscripción del 40º día, para ver el análisis de la Regla del 15% para CE2023-24.

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

Ver Apéndice V-55 V.G.1.d Enmiendas a las Políticas y Procedimientos CE23-24, para ver las enmiendas relativas a las Experiencias de Aprendizaje Avanzado para el CE 2023-24.

V(G)(1)(e) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título de trabajo, título de trabajo anterior (si corresponde), otras personas consideradas para el puesto y credenciales;

Ver Apéndice V-56, V.G.1.e Explicación de Responsabilidades, Contiene descripciones de puestos de trabajo y un informe de todas las personas contratadas y asignados para cumplir con los requisitos de esta sección por nombre, cargo, título laboral anterior, otros considerados y credenciales para el CE 2023-25.

V(G)(1)(f) Copias de todos los materiales de reclutamiento y mercadeo desarrollados de acuerdo con los requisitos de esta sección en los idiomas principales del Distrito, con una lista o tabla de todas las ubicaciones en el Distrito en las que dichos materiales están disponibles;

Consulte el **Apéndice II-10, II.K.1.m OMR Plan CE2023-24**, para ver los materiales de reclutamiento y mercadeo desarrollados para el CE2022-23.

V(G)(1)(g) Copias de los criterios de admisión y evaluación, políticas y formulario(s) de solicitud nuevos y/o modificados para *University High School*, junto con un informe de todos los estudiantes que solicitaron ingreso a *University High School* para el año escolar cubierto por el Informe Anual, desglosados por raza, identidad étnica y estado de ELL;

Ver Apéndice V-9, V.G.1.g Admisiones en UHS CE2023-24 Clase de primer año de preparatoria, que refleja a todos los estudiantes que solicitaron ingreso a la Escuela Preparatoria Universitaria.

V(G)(1)(h) Descripciones de los cambios realizados a los programas de ALE de conformidad con los requisitos de esta sección, por tipo de ALE y sitio escolar, si se realizan a nivel del sitio, incluyendo pero no limitado a copias de cualquier nuevo instrumento de prueba y/o identificación y descripciones de dónde y cómo se utilizan esos instrumentos y copias de cualquier política y material de capacitación nuevo o enmendado sobre la identificación de ALE, pruebas, colocación y retención;

No se realizaron cambios en el Manual de Políticas de ALE en el año escolar 2023-24. Para las descripciones de los instrumentos de identificación, véase la Sección V.A.

V(G)(1)(i) Copias de cualquier proceso de quejas nuevo o enmendado para los estudiantes y/o padres, relacionado con el acceso a ALE junto con un informe desglosado por raza, etnia, estado de ELL, nivel de grado, escuela, programa de todos los estudiantes y/o padres que presentaron una queja y el resultado del proceso de quejas;

No se tramitaron reclamaciones relacionadas con el acceso al ALE para el CE 2023-24.

V(G)(1)(j) Listas o cuadros de cualquier personal certificado que haya recibido certificaciones adicionales de conformidad con los requisitos de esta sección;

Ver Apéndice V-4, V.G.1.j Personal Certificado con Credenciales ALE, para ver al personal certificado con endosos de Dotados y/o Bilingües.

V(G)(1)(k) Copias de las comunicaciones pertinentes relativas a la ampliación del OELAS y del resultado o resultados de dichas comunicaciones.

La Oficina de Servicios para la Adquisición del Idioma Inglés (OLEAS, por sus siglas en inglés) fue identificada específicamente

en el Plan de Estatus Unitario para proporcionar acceso a cursos regulares rigurosos y abordar las necesidades de alfabetización de los ELL, a través de un bloque de lectura aprobado por OELAS. Sin embargo, la aprobación de la Legislatura del Estado de Arizona de la SB1014 permitió flexibilidad al modelo SEI y, en consecuencia, una instrucción de contenido más integrada y una mayor integración de los estudiantes ELL con los estudiantes de educación general. Por lo tanto, el Distrito ya no está obligado a buscar la extensión de OELAS.

V(G)(1)(l) Un informe que enumere cada programa bilingüe en el Distrito, incluida la escuela, el grado (s);

Ver Apéndice V-57, V.G.1.l Servicios bilingües por escuela y grado, que contiene una lista de cada programa bilingüe para el CE 2023-24.

V(G)(1)(m) Copias de folletos, materiales y otra información que se anuncie y distribuya en cualquier reunión o evento de divulgación celebrado de conformidad con los requisitos de esta sección;

Ver Apéndices V-58, V.G.1.m (1) Difusión de AASSD CE2023-24, and V-59, V.G.1.m (2) MASSD Difusión CE2023-24, para ver los anuncios publicitarios distribuidos en las reuniones de divulgación durante CE2023-24.

(G)(1)(n) Un informe sobre todas las enmiendas y revisiones realizadas en el sistema de panel de datos y copias de todas las políticas y procedimientos.

implementado para garantizar que se tomen medidas cuando el sistema marque automáticamente a un estudiante para que se le preste atención;

No se realizaron enmiendas en el año escolar 2023-24.

V(G)(1)(o) Un informe desglosado de todos los estudiantes que se mantuvieron en el grado al final del año escolar más reciente;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(o) están contenidos en **Apéndice V-14, V.G.1.o Retención.**

- V(G)(1)(p) Descripción del programa de mentoría universitaria, incluyendo los sitios escolares donde los mentores universitarios han sido contratados y el tipo de apoyo que están proporcionando;
- Ver Sección V.F.1.a(4), para información sobre el programa de mentoría universitaria de la AASSD, así como el **Apéndice V-44, V.G.1.p MASSD Colaboraciones de Mentoría SY2023-24.***
- V(G)(1)(q) Una descripción del proceso para proporcionar intervención académica a los estudiantes afroamericanos y latinos con dificultades:
- Ver Secciones V.F.1.a, para las intervenciones y apoyos de los estudiantes de la AASSD, y V.F.2.a, para las intervenciones y apoyos de los estudiantes de MASSD.*
- V(G)(1)(r) Una descripción de los equipos de intervención académica que se han establecido, el rol que tienen en la mejora del éxito académico de los estudiantes y en qué escuelas están;
- Ver **Apéndices V-60, V.G.1.r(1) AASSD Equipo de Intervención Académica, y V-61, V.G.1.r(2) Equipo de Intervención Académica de MASSD**, para mejorar el éxito académico de los estudiantes, incluidas las ubicaciones de las escuelas para el CE 2023-24.*
- V(G)(1)(s) Copias o descripciones de los materiales para los eventos trimestrales para las familias descritos en esta sección, incluyendo dónde se llevaron a cabo los eventos y el número de personas que asistieron a cada evento;
- Para ver las descripciones de los eventos y materiales trimestrales para el CE 2023-24, ver **Apéndices V-40, V.G.1.s (1) Eventos Trimestrales para Padres de AASSD, y V-47, V.G.1.s (2) Eventos trimestrales para padres de MASSD.***
- V(G)(1)(t) Para toda la capacitación y el desarrollo profesional requerido por esta sección, información por tipo de capacitación, lugar donde se llevó a cabo, número de personal que asistió por puesto, presentador(es), esquema o presentación de la capacitación y cualquier documento distribuido;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(t) están contenidos en el **Apéndice IV-21, IV.K.1.q Grafico Máster de PD sobre USP**. Este informe contiene una tabla de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional que se ofrecen para CE2023-24.

V(G)(1)(u)

Un informe que establezca el número y porcentaje de estudiantes que reciben servicios de educación excepcional (especial) por área de servicio/discapacidad, escuela, estado de ELL y raza/etnia;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(u) están contenidos en el **Apéndice V-13, V.G.1.u Estudiantes que reciben Servicios de Educación Excepcional CE2023-24**. Este informe contiene una tabla de todas las representaciones de Educación Excepcional no duplicadas (solo en la categoría primaria) del año escolar 2022-23 por sitio, raza/etnia, estado de ELL y categoría de Ex Ed, para el día 40 a partir de la inscripción.

VI. Disciplina

En el año escolar 2023-24, el Departamento de Relaciones Estudiantiles trabajó diligentemente para reducir la disciplina en general, así como las disparidades disciplinarias; para continuar apoyando una iniciativa de PBIS en todo el Distrito; y perfeccionar las secciones del Código de Conducta. Esto se hizo con el apoyo de la alta dirección y el Departamento de Éxito y Liderazgo Estudiantil, así como con el aporte del Departamento de Equidad, Diversidad e Inclusión.

Las principales áreas de enfoque para el departamento en el año CE 2023-24 fueron:

- Capacitar a todo el personal certificado en las prácticas escalonadas de PBIS en todas las escuelas de TUSD.
- Revisar y revisar el Código de Conducta del Distrito según sea necesario para 2024.
- Continuar brindando capacitación al personal escolar sobre prácticas restaurativas durante los miércoles de desarrollo profesional y la ILA.
- Utilizar Facilitadores de Prácticas Restaurativas (RPF, por sus siglas en inglés) en las 10 escuelas con las tasas disciplinarias más altas.
- Continuar capacitando, monitoreando y apoyando el cumplimiento del Código de Conducta en todo el Distrito y garantizar el debido proceso para los estudiantes.

A. Resultados de la disciplina

1. Índices Generales de Disciplina Estudiantil

Tabla 6.1: Tasa General de Disciplina por Etnia para Estudiantes afroamericanos e hispanos, 2023-24 y 8 años anteriores (excluyendo 2020-2021, debido al COVID-19)

Etnia USP	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Total:	3.0%	3.7%	2.5%	2.4%	3.5%	5.6%	6.8%	9.3%
Blanco/Anglo	3.2%	3.5%	2.4%	2.2%	2.7%	5.3%	6.3%	8.3%
Afroamericano	5.1%	6.4%	4.5%	3.8%	5.8%	8.3%	11.0%	13.5%
Hispano	2.6%	3.3%	2.2%	2.2%	3.3%	5.4%	6.2%	8.9%

La Tabla 6.1 muestra el porcentaje de estudiantes en tres subgrupos que han

estado involucrados en al menos un incidente disciplinario dentro del período de tiempo relevante señalado.

Las tasas disciplinarias aumentaron en 2.5 puntos porcentuales para los afroamericanos, 2.7 puntos porcentuales para los estudiantes hispanos y 2.0 puntos porcentuales para los estudiantes blancos en el año escolar 2023-2024, en comparación con el año escolar anterior. Es probable que este aumento se pueda atribuir tanto al modelo disciplinario progresivo del nuevo Código de Conducta, adoptado por la Junta de Gobierno, como al cambio en la Ley K-4, que entró en vigor después del inicio del CE 2023-24.

El año escolar 2023-24 fue el primer año en el que se utilizó el nuevo modelo de disciplina progresiva. Este modelo se adoptó para aumentar la seguridad del campus y crear niveles más altos de responsabilidad. Este modelo progresivo también se implementará en el año escolar 2024-25, lo que permitirá al Distrito recopilar dos años de datos utilizando el mismo modelo. Al final del año escolar 2024-25, el Distrito evaluará el impacto que este modelo progresivo de disciplina y Código de Conducta tienen en las prácticas inclusivas y determinará si es necesario realizar cambios, ya sea en el modelo progresivo o en el Código de Conducta.

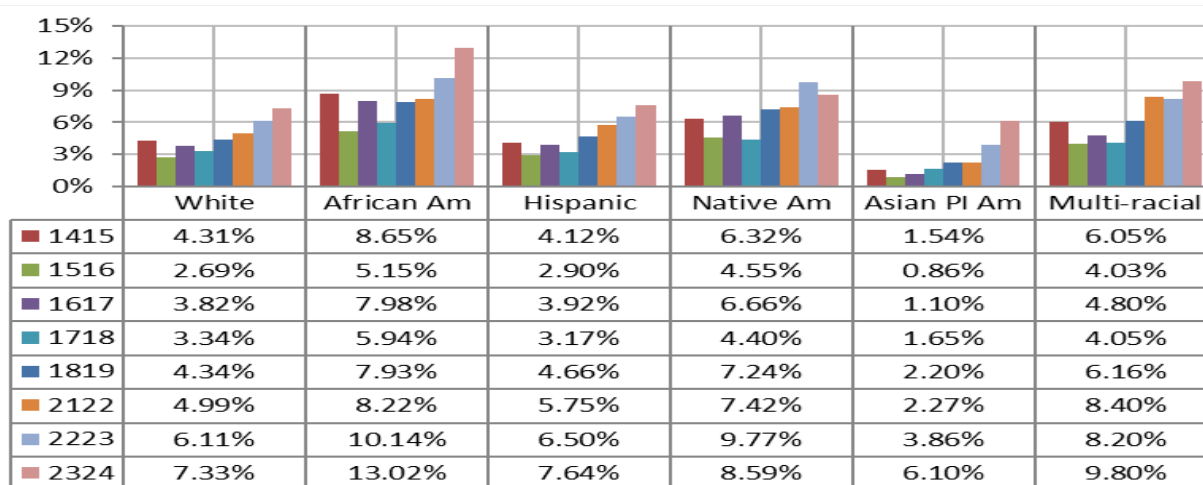
En el año escolar 2022-23, según la ley estatal (Ley K-4), los estudiantes de primaria del 5 o menor grado solo podían ser suspendidos bajo pautas muy estrictas que debían cumplirse y requerían la aprobación del Distrito. La Ley K-4 estuvo vigente durante el primer trimestre del año escolar 2023-24; sin embargo, la ley cambió en octubre de 2023 y los estudiantes de primaria podrían volver a recibir suspensiones. Este cambio en la ley resultó en que más estudiantes de primaria cumplieran con las pautas que permitían las suspensiones.

2. Suspensiones fuera de la escuela

Las suspensiones fuera de la escuela se pueden analizar de tres maneras: 1) diferencias entre grupos raciales/étnicos, 2) índice de proporcionalidad de la suspensión (índice p) y 3) cociente de riesgo.

a. Suspensions fuera de la escala por etnicidad

Gráfica 6.1: Tasas de suspensión por etnicidad



El gráfico 6.1, arriba, muestra que las tasas de suspensión para los estudiantes blancos, afroamericanos e hispanos han aumentado desde la adopción del modelo de disciplina progresiva en el Código de Conducta, adoptado para el año escolar 2023-24. Las tasas de suspensión de estudiantes afroamericanos han aumentado en 2.88 puntos porcentuales con la adopción del nuevo Código de Conducta. Las tasas de suspensión de estudiantes blancos han aumentado en 1.22 puntos porcentuales con la adopción del nuevo Código de Conducta. Las tasas de suspensión de estudiantes hispanos han aumentado en 1.14 puntos porcentuales con la adopción del nuevo Código de Conducta.

b. El Índice de Proporcionalidad de Suspensiones P-Index (Índice-P)

Un índice de "proporcionalidad" (p-index) divide el porcentaje de estudiantes dentro de un grupo racial/étnico que recibieron una consecuencia particular (por ejemplo, suspensión a corto o largo plazo) con el porcentaje de matrícula del grupo. Un índice p de 1.0 indica que los estudiantes del grupo son suspendidos en la misma proporción que su participación en la población estudiantil total.⁴

Como se muestra en la Tabla 6.2, a continuación, el porcentaje de estudiantes afroamericanos que recibieron una suspensión a corto plazo disminuyó continuamente desde 2014-15 hasta 2021-22, reduciendo en más de la mitad la varianza del porcentaje de población medido por el índice p ($3,17-1,38/3,17=0,56$). Las suspensiones a corto plazo de los afroamericanos comenzaron a aumentar nuevamente en 2022-23, aumentando al 19% del total en 2023-24, para un índice p de 1.72.

Las suspensiones a largo plazo de los afroamericanos siguieron un patrón

similar al de las suspensiones a corto plazo. Después de disminuir entre 2014-15 y 2022-23, las suspensiones a largo plazo comenzaron a subir nuevamente el año pasado (2023-24). Las suspensiones a largo plazo de afroamericanos ahora representan el 17% del total, para un índice p de 1.54.

Si bien los estudiantes afroamericanos fueron disciplinados a una tasa ligeramente más alta el año pasado en comparación con su porcentaje de población, sus correspondientes proporciones p aún estaban por debajo del promedio de los siete años anteriores. Este aumento genera preocupación. Sin embargo, se requiere un seguimiento más profundo para determinar si se trata de una tendencia real o de una anomalía temporal resultante del cambio en las políticas disciplinarias.

Además, como se analiza en la siguiente sección, la "razón de riesgo" para los estudiantes afroamericanos (la disparidad entre su riesgo de tales eventos disciplinarios y el riesgo de los estudiantes blancos de tales eventos disciplinarios) continuó disminuyendo en 2023-24.

4 El índice de "proporcionalidad" es el equivalente del Índice de Estudiantes Suspendidos (SSI) descrito por el Dr. Charles M. Achilles en el Capítulo 8, Disparidades Raciales en la Disciplina Escolar, en: Russell, C., D. Armor y H.J. Walberg (eds.). La desegregación escolar en el siglo XXI.

Tabla 6.2: P-Index para Estudiantes Afroamericanos Suspendidos Fuera de la Escuela

Ciclo escolar	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2021-22	2022-23	2023-24
Inscripción en el distrito	6%	9%	10%	9%	10%	10%	10%	11%
Suspensiones a corto plazo	19%	17%	16%	16%	15%	14%	15%	19%
Índice -P	3.17	1.89	1.6	1.78	1.5	1.38	1.5	1.72
Suspensiones a largo plazo	16%	19%	19%	20%	18%	14%	12%	17%
Índice -P	2.67	2.11	1.9	2.22	1.8	1.38	1.2	1.54

Los estudiantes hispanos, por su parte, están en (o mejor que) la paridad con respecto a las suspensiones a corto y largo plazo, como se muestra en la Tabla 6.3, a continuación

Table 6.3: P-Index for Hispanic Students Out-of-School Suspensions

Año Escolar	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2021-22	2022-23	2023-24
Inscripción Distrital	63%	61%	61%	61%	61%	61%	61%	60%
	51%	54%	56%	54%	57%	59%	62%	53%
Suspensión a Corto Plazo	0.81	0.89	0.92	0.89	0.93	0.97	1.02	0.89
P-Index	57%	57%	52%	54%	51%	63%	60%	60%
Suspensión a largo plazo	0.9	0.93	0.85	0.89	0.84	1.15	1.15	1.0

c. Relación (Cociente) de Riesgo

Un cociente de riesgo es una buena medida para la disciplina escolar porque calcula directamente el cociente de las tasas de disciplina entre los grupos, lo que facilita ver cuánto mayor es el riesgo de disciplina para un grupo en comparación con otro. El cociente de riesgo es la medida más utilizada por la administración de TUSD y el Departamento de Relaciones Estudiantiles. Esta información es importante porque el objetivo del Distrito es trabajar para garantizar que ningún grupo de estudiantes de cierta etnia reciba más suspensiones proporcionalmente que los estudiantes blancos/anglosajones.

Durante la mayor parte de la última década, el Distrito ha tenido una proporción de riesgo para ciertas etnias, principalmente estudiantes hispanos y estudiantes afroamericanos. El índice de riesgo mide los incidentes disciplinarios para cada categoría federal por etnia en comparación con los incidentes disciplinarios para los estudiantes blancos/anglosajones. El cociente de riesgo se calcula tomando la tasa de incidentes disciplinarios para un grupo étnico en particular (número de incidentes que involucran a estudiantes de esa etnia dividido por la matrícula total para esa etnia) y dividiéndolo por la tasa de incidentes disciplinarios para estudiantes blancos/anglosajones (número de incidentes que involucran a estudiantes blancos/anglosajones dividido por la matrícula total para estudiantes blancos/anglosajones). Si la tasa de incidentes es más alta para cualquier etnia que para los estudiantes blancos/anglosajones (1.00), se considera que esa etnia tiene una razón de riesgo o tasas de incidentes disciplinarios desproporcionadas. La Tabla

6.4, muestra el reporte de razón de riesgo para el ciclo escolar 2023-2024.

**Tabla 6.4: Informe de Proporción de Riesgo
para el CE 2023-2**

USP Ethnicity	Risk Ratio	Risk Ratio Status	Distinct Student Incident	Distinct Student Enrollment	Discipline Percentage of Population
Total	1.11		8348	43548	19.2%
White/Anglo	1.00		1345	7769	17.3%
African American	1.55		1282	4772	26.9%
Hispanic	1.05		4893	26793	18.3%
Native American	1.15		317	1597	19.8%
Asian American	0.85		158	1077	14.7%
Multi-Racial	1.32		353	1540	22.9%

En el año escolar 2023-24 no hubo una proporción de riesgo constante en todo el distrito para los estudiantes hispanos, lo que significa que los estudiantes hispanos están representados de manera aproximadamente equitativa en los incidentes disciplinarios. Esto no ha ocurrido desde antes del año escolar 2019-20. Sobre la base de los datos actuales del cociente de riesgo, los estudiantes afroamericanos siguen estando sobrerrepresentados en la disciplina excluyente en comparación con sus compañeros anglosajones; el cociente de riesgo para el año escolar 2023-24 fue de 1.55 para los estudiantes afroamericanos.

Nationally, the risk ratio average for African American students is 3.2. The District has a risk ratio well below the national average for disproportionate discipline violations for African American students. And, in fact, the risk ratio for discipline incidents for African American students in the District decreased, from 1.85 in the 2022-23 school year to 1.55 in the 2023-24 school year. Student Relations closely monitors discipline risk ratio data, so if a significantly higher ratio than 1.00 were to occur for any subgroup, the District would look deeper into the data and speak with pertinent stakeholders to shed light on why that occurred, and a plan would be developed and implemented to address the concerns.

B. Intervenciones y apoyos a la Conducta Positiva, Practicas Restaurativas Cultura y Clima

El Departamento de Relaciones Estudiantiles continuó apoyando a las escuelas de todo el distrito con la implementación exitosa de Apoyo a la Intervención de Comportamiento Positivo (PBIS) y Prácticas Restaurativas (RP). Diseñadas para abordar de manera proactiva los problemas disciplinarios y de comportamiento, estas estrategias están diseñadas para mejorar la cultura y el clima general de una escuela.

Para apoyar este resultado, todo el personal del Distrito, incluidos los maestros, el personal de apoyo del sistema de múltiples niveles (coordinadores/facilitadores de MTSS), los facilitadores de prácticas restaurativas (RPF), los maestros de intervención en la escuela (ISI), los consejeros, los decanos de estudiantes y los administradores, tuvieron acceso al desarrollo profesional semanal y trimestral (PLD) para PBIS y RP. Se proporcionó desarrollo profesional semanal durante las reuniones del Equipo de Manejo del Comportamiento en el sitio, y los miércoles de desarrollo profesional, así como sesiones de capacitación trimestrales durante los días de desarrollo profesional (PLD) del Distrito.

En CE2023-24, el Departamento de Relaciones Estudiantiles también ofreció oportunidades mensuales de desarrollo profesional para los maestros de RPF e ISI, para revisar las mejores prácticas y los datos disciplinarios mensuales específicos de cada región dentro del Distrito. Además, también se ofrecía formación profesional a los distintos centros y departamentos escolares que lo solicitaran.

1. Capacitación e Implementación de PBIS

En CE2023-24, el Departamento de SR recibió una subvención federal para garantizar una serie sólida y obligatoria de Desarrollo Profesional de PBIS para capacitar a todos los maestros y personal del Distrito. Los fondos se utilizaron principalmente para: la capacitación del personal en el sitio sobre PBIS y mejores prácticas; el desarrollo de materiales de DP sobre PBIS propiedad del Distrito (creados en colaboración con KOI y TGC Consulting); y la certificación del personal de RE como "Trainer Leader Coaches" (Formador de Entrenadores Líder).

El Departamento de Relaciones Estudiantiles compartió la serie obligatoria de PBIS DP con todas las partes interesadas del Distrito y del sitio antes de junio de 2023, para garantizar el apoyo y la implementación exitosa. Una vez que todo el personal de SR fue certificado como "Entrenadores Líderes Entrenadores" (TLC) de PBIS,

colaboraron con los departamentos de Currículo e Instrucción (C&I) y Aprendizaje Social Emocional (SEL) para establecer un Equipo de Desarrollo Profesional de PBIS del Distrito. Este equipo colaboró con KOI Education, así como con TGS Consulting, una empresa local de PBIS Consulting, para crear materiales de desarrollo profesional de PBIS que luego se utilizaron durante todo el año escolar 2023-24 y serán propiedad del Distrito Escolar Unificado de Tucson para futuros fines de capacitación. Para apoyar aún más al personal de SR en su capacidad para liderar el Equipo de Desarrollo Profesional de PBIS del Distrito todo el personal del departamento asistió y participó en las conferencias correspondientes para garantizar que TUSD continúe implementando PBIS con las mejores prácticas actuales.

Para implementar completamente la Serie de Desarrollo Profesional de PBIS en el año escolar 2023-24, el Departamento de SR capacitó a 26 miembros del personal del Distrito como "Campeones de PBIS PD". El personal capacitado incluyó personal del sitio (consejeros, facilitadores de MTSS, RPF, asistentes de maestros y maestros) y otro personal del Distrito, como el coordinador de Educación Excepcional, especialistas en comportamiento y capacitadores académicos.

Cada Paladín fue entrenado y proporcionó presentaciones y guiones estandarizados de capacitación Near Pod, creados por el Equipo de Desarrollo Profesional de PBIS del Distrito, para lograr la continuidad dentro del Distrito. Los materiales de capacitación abordaron diferentes fases de implementación con el fin de satisfacer las necesidades específicas del sitio. Aunque los materiales fueron diseñados para lograr continuidad dentro del Distrito, se alentó a los paladines a hacer cambios en las presentaciones o guiones en función de las necesidades de sus sitios asignados. Los ajustes fueron revisados por el Coordinador del Programa de RE.

Los Paladines del Distrito en Desarrollo Profesional en PBIS presentaron con éxito la serie obligatoria de PD a todos los planteles escolares dentro de TUSD, así como a cada Equipo de Manejo de Comportamiento respectivo. Para lograr la participación total, el Departamento de RE colaboró y recibió apoyo de TGS Consulting para distribuir una encuesta de preparación para la capacitación de PBIS de evaluación de necesidades en todo el Distrito. Todo el personal certificado del Distrito tuvo la oportunidad de responder la encuesta y responder preguntas sobre los programas PBIS en sus respectivos sitios. TGS Consulting analizó los datos de la encuesta y clasificó cada sitio en tres fases de preparación: Nivel 1 Intensivo Total, Mantenimiento Total de Nivel 1 y Nivel 2/Nivel 3 Total.

Como resultado del análisis, y con la aprobación del director de Relaciones Estudiantiles, se permitió que algunas escuelas se retiraran de la implementación completa. En lugar de una implementación completa, se requirió que los administradores de esas escuelas presentaran un plan PBIS de un año de duración y participaran en la Primera Parte de la serie. Estos sitios se comunicaban frecuentemente con el Coordinador del Programa de RE para asegurarse de que el plan se estaba implementando tal como se presentó. A todos los demás sitios se les asignó cuidadosamente un paladín entrenado, dependiendo de las necesidades del sitio y el área de especialización del paladín. La mayoría de las escuelas secundarias y sitios de enfoque fueron asignados al personal de RE. Se esperaba que cada campeón se reuniera con el Equipo de Gestión del Comportamiento de sus sitios asignados antes de cada una de las series de desarrollo profesional, para maximizar la efectividad general y la implementación exitosa. Aunque el departamento de RE no tendrá la misma capacidad de capacitación en el CE 2024-25, el plan es continuar apoyando a las escuelas de alta necesidad en el CE 2024-25.

Además del Desarrollo Profesional obligatorio de PBIS, el Departamento de RE colaboró con el Equipo de Synergy de TUSD para probar e implementar el nuevo sistema de puntos de comportamiento de Synergy entre todas las escuelas interesadas durante el CE 2023-24. Este sistema permite a las escuelas una forma simplificada de rastrear y documentar los datos de PBIS. Treinta y una escuelas participaron en la implementación de puntos de comportamiento en el CE 2023-24. Al final del cuarto trimestre, el Departamento de RE identificó 15 escuelas con más del 70% de su población estudiantil obteniendo puntos de comportamiento. Las otras 16 escuelas se estaban acercando a nuevas etapas de implementación y planean continuar aumentando sus programas de puntos de comportamiento en CE 2024-25.

Después de recibir comentarios abrumadoramente positivos de todas las escuelas participantes, TUSD ha decidido que todas las escuelas secundarias (escuelas preparatorias, escuelas secundarias y escuelas K-8) se involucren y comiencen a implementar puntos de comportamiento a partir del otoño de 2024. A lo largo del mes de junio de 2024, el Coordinador del Programa comenzó a trabajar con estas escuelas para construir su sistema único de puntos de comportamiento PBIS para que esté listo para su implementación en el otoño de 2024.

El Departamento de RE también continuó recopilando datos mensuales obligatorios de cada sitio con respecto a PBIS y la cultura y el clima, incluido todo el desarrollo profesional que se lleva a cabo en su campus en relación con PBIS / PR / Cultura y Clima en el Informe Mensual de Disciplina (MDR). Cada escuela no solo

informa sobre los datos de disciplina, sino que también proporciona notas de sus reuniones quincenales o semanales del Equipo de Manejo del Comportamiento, eventos de PBIS y la cultura y el clima escolar en general.

2. Capacitación en Prácticas Restaurativas/Implementación y Facilitadores de Prácticas Restaurativas (RPF por sus siglas en inglés)

El Distrito continuó utilizando un modelo de capacitador de capacitadores para proporcionar oportunidades de desarrollo profesional en Prácticas Restaurativas. El PD del formador de formadores incluyó teorías generales sobre las interconexiones entre las Prácticas Restaurativas, la justicia restaurativa y la Pedagogía Culturalmente Sensible (CRP), con estrategias del mundo real y las mejores prácticas. Al igual que en años anteriores, los FPR se reunían semanalmente (sesiones de 1 a 2 horas) para revisar y colaborar. Además, se alentó a los administradores de los sitios a que se comunicaran con el Departamento de RE para cualquier necesidad específica, incluido el aprendizaje profesional en grupos pequeños o de todo el personal, o se enfocaran en conflictos específicos donde se necesitara o requiriera orientación restaurativa.

El Departamento de RE también continuó brindando, durante todo el año, oportunidades de aprendizaje profesional de PR para que el personal del sitio y del Distrito se involucre con el material de capacitación de PR y un instructor capacitado. Ofrecidas de múltiples maneras (sesiones individuales de desarrollo profesional en el sitio, grupos pequeños o todo el personal), las sesiones de capacitación de una a dos horas estuvieron disponibles para el liderazgo del Distrito, los administradores del sitio, los coordinadores de MTSS, los decanos de estudiantes, consejeros, CSP, maestros de ISI / PIC, maestros, intervencionistas de comportamiento, monitores y otro personal de apoyo. Además, el Departamento de SR continuó usando y compartiendo la serie de Prácticas Restaurativas de cinco partes con una sola descripción general de RP de 10 minutos disponible en línea a través de PowerSchool para que todo el personal de TUSD tenga recursos adicionales junto con cualquier capacitación virtual o presencial (Apéndice IV-21, IV.K.1.q Grafico Máster de DP sobre USP).

Diez escuelas contaban con un Facilitador de Prácticas Restaurativas (RPF) a tiempo completo que ofrecía apoyo y capacitación diarios. Los planteles seleccionados fueron: Booth-Fickett, Dietz, Lawrence, Magee, Safford, Doolen, Pistor, Secrist, Valencia y la preparatoria Tucson High.

Durante el CE 2023-24, los RPF continuaron apoyando a sus planteles y

brindando una variedad de capacitaciones a administradores, maestros y personal de planteles individuales, en grupos pequeños y grandes. Estas presentaciones de desarrollo profesional se centraron en conceptos fundamentales como la disciplina frente al castigo, el prejuicio implícito y el clima escolar, así como en el uso de círculos, conferencias y otras prácticas restaurativas, como la Ventana de Disciplina Social y La Brújula de la Vergüenza, para crear un entorno escolar de apoyo y restauración. También se esperaba que los RPF facilitaran las reuniones semanales del Equipo de Manejo del Comportamiento (BMT) del sitio para identificar y revisar las tendencias del comportamiento y planificar colectivamente las intervenciones para abordar el comportamiento desafiante.

Los RPF también fueron responsables de utilizar el documento de toma de notas del BMT, proporcionado y estandarizado por el Departamento de RE en el CE 2023-24, para adjuntarlo al Informe Mensual de Disciplina (MDR). Al final de cada mes, se requirió que los RPF recopilaran datos cuantitativos y cualitativos sobre su respectivo clima escolar de su BMT para completar el MDR. Ambos artefactos, el MDR y las notas de BMT adjuntas, permiten que el RPF y el BMT del sitio aborden el comportamiento de manera proactiva y busquen soporte adicional si es necesario. Además de recopilar datos escolares por medio del documento de toma de notas del BMT y el MDR, los RPF presentaron un informe semanal de RPF en el que destacaban cómo habían apoyado específicamente a sus estudiantes y al personal del plantel (Apéndice VI-1, Formularios de informes de relaciones con los estudiantes).

Además de una revisión semanal de 60 a 120 minutos de las mejores prácticas de RP y PBIS con el Coordinador del Programa de RE, los RPF participaron en múltiples oportunidades profesionales para ampliar aún más sus conocimientos profesionales en las mejores prácticas. En enero de 2024, todos los nuevos RPF participaron en una formación de dos días sobre Introducción a las Prácticas Restaurativas para Educadores impartida por el Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas (IIRP). Esta capacitación no solo fue útil para proporcionar las prácticas de implementación y capacitación más efectivas, sino que también sirvió como un curso previo requerido para la Capacitación de Certificación de Capacitador de Instructores que recibirán los RPF en el CE 2024-25.

Además de implementar sistemas de PR sólidos en sus respectivos planteles, los RPF también actúan como coordinadores de PBIS de su sitio. Por lo tanto, los RPF tuvieron oportunidades adicionales de aprendizaje profesional para capacitarse en las prácticas de PBIS. En marzo de 2024, TGS Consulting presentó a todos los profesores de ISI, decanos de estudiantes y RPF durante el ciclo formativo mensual.

Durante esta sesión de aprendizaje, TGS Consultoría revisó los Niveles 1, 2 y 3, y cómo comenzar a implementar PBIS de manera efectiva y con fidelidad. En mayo de 2024, los FPR y tres de sus respectivos facilitadores de MTSS participaron en una formación más personalizada para respaldar sus funciones como coordinadores de PBIS.

En el verano de 2024, 20 miembros del personal del Distrito, incluidos los RPF, los paladines certificados de PBIS, incluidos los RPF, y el personal de RE participaron en una capacitación híbrida de un mes de duración impartida por el Centro para la Educación Empoderada (CEE). Este modal de formación híbrida, en el que se ofrecían oportunidades de aprendizaje asincrónico y sincrónico, ofrecía perspectivas y oportunidades de desarrollo de habilidades en áreas que incluían la inteligencia emocional, la comunidad restaurativa y las competencias/prácticas culturales. Todos los materiales de aprendizaje asincrónico estarán disponibles para el personal de los 20 distritos hasta diciembre de 2024. El Departamento de RS también adquirió materiales de aprendizaje asincrónicos y sincrónicos en junio de 2024 que cubren PBIS en clase y prácticas de desescalada y se utilizarán en el CE 2024-25.

C. Código de Conducta Estudiantil

En el CE 2023-24, se requirió que todas las escuelas compartieran el nuevo Código de Conducta con su personal, estudiantes y padres (**Apéndice VI-2, Código de Conducta Estudiantil VI.G.1.d 2023-24**). Cada escuela recibió una presentación de PowerPoint para cada audiencia. Las escuelas documentaron, en sus Informes Mensuales de Disciplina, cuándo dieron estas presentaciones.

En julio de 2023, los nuevos administradores asistieron a una capacitación de desarrollo profesional sobre el Código de Conducta, seguida de una capacitación para todos los administradores la semana siguiente. El Departamento de RE también organizó capacitaciones en su oficina durante el CE 2023-24 para decanos, especialistas en comportamiento, maestros de ISI y otro personal. Estas capacitaciones incluyeron: debido proceso, el Código de Conducta, prácticas restaurativas, PBIS, monitoreo de datos, datos de informes disciplinarios mensuales y de cumplimiento.

En agosto de 2023, el departamento de Relaciones Estudiantiles convocó a un comité de partes interesadas que se reunió mensualmente para revisar el Código de Conducta Estudiantil del Distrito para el año escolar 2024-25 (**Apéndice VI-3, Revisiones del Código de Conducta para el CE 2024-25**). Las revisiones fueron propuestas y aprobadas por la Junta de Gobierno del Distrito en junio de 2024. Los cambios en el Código de Conducta incluyeron:

- Cambios a nivel disciplinario para drogas ilícitas/intercambio de drogas, acoso sexual, exposición indecente y armas de fuego de imitación;
- Cambios específicos en la definición de las violaciones de Agresión;
- La creación de una nueva infracción: "Interrupción Escolar".
- La adición de nuevos procedimientos para los estudiantes que hacen la transición de regreso a la escuela después de suspensiones por peleas o agresiones; y
- Una extensión del tiempo para que los administradores del sitio completen una investigación.

El Código de Conducta revisado y el Análisis de Impacto en el Desempeño fueron aprobados por la Junta de Gobierno en julio de 2024 y se implementarán en el CE 2024-25 (**Apéndice VI-4, Análisis de Impacto en el Desempeño para las Revisiones del Código de Conducta**).

D. Alternativas Positivas a la Suspensión

El Distrito continuó manteniendo e implementando alternativas positivas a las suspensiones en el CE 2023-24, como un medio para mantener a los estudiantes en la escuela. Las alternativas positivas a las suspensiones permiten a los estudiantes continuar su progreso académico y reducen la probabilidad de que los estudiantes se desvinculen de la escuela. Los administradores utilizaron diferentes alternativas, dependiendo de la naturaleza de la violación y del protocolo del código. Las alternativas positivas incluyen conferencias y círculos restaurativos, intervenciones en la escuela (ISI), la Alternativa Distrital a la Educación (DAEP) y contratos de prórroga.

1. Conferencias y Círculos Restaurativos

El Departamento de RE continuó utilizando intervenciones preventivas y receptivas cuando los estudiantes se involucraron en malos comportamientos que de otro modo podrían llevar a la suspensión. Entre las intervenciones más utilizadas en el CE 2023-24 se encuentran las conferencias restaurativas y/o los círculos restaurativos. El personal de RE y los FPR del sitio brindaron capacitación al personal del sitio sobre la implementación de estas prácticas restaurativas (**Apéndice VI-5, Programa de capacitación de relaciones estudiantiles CE2023-24**).

2. Intervención en la Escuela (ISI) y el Centro de Intervención Positive (PIC)

En el CE 2023-24, los espacios ISI/PIC estaban disponibles y se utilizaron para los estudiantes que necesitaban tiempo fuera del aula y/o recibir apoyo de SEL (aprendizaje socioemocional). Los estudiantes de PIC recibieron un período de intervención de cinco a 30 minutos antes de regresar a clase. Durante este tiempo, el maestro de ISI/PIC, FPR u otro personal de apoyo llevaría a cabo una intervención de SEL con los estudiantes y se aseguraría de que los estudiantes estuvieran listos para regresar a clase con éxito. Los estudiantes de ISI pasaron el día con el maestro de ISI/PIC y recibieron apoyo con todas las tareas escolares, además de recibir apoyo conductual, incluido el establecimiento de metas y el uso de Prácticas Restaurativas con compañeros y maestros (**Apéndice VI-6, VI.G.1.f(2) Informe de PIC ISI - Muestra**).

3. Programa Distrital de Educación Alternativa (DAEP)

DAEP es un programa voluntario que brinda a los estudiantes la oportunidad de continuar su educación. El personal de DAEP apoya a los estudiantes para que reflexionen sobre sus decisiones e identifiquen las acciones antecedentes que pueden contribuir a un comportamiento inapropiado.

La Tabla 6.5, a continuación, muestras estadísticas, desagregadas por origen étnico, sobre el número de estudiantes que asistieron a DAEP y el número de incidentes que resultaron en la asistencia a DAEP en el año escolar 2023-24. Por ejemplo, los 128 estudiantes que participaron en el programa DAEP estuvieron involucrados en 133 incidentes disciplinarios. Esto significa que algunos estudiantes tuvieron más de un incidente disciplinario que llevó a su suspensión.

Tabla 6.5: Incidencia de asistencia y disciplina de los estudiantes de DAEP, años escolares 2022-2024

DAEP	White/Anglo		African American		Hispanic		Nat. Am.		Asian Pacific		Mult. Race		Total	
School Year	22-23	23-24	22-23	23-24	22-23	23-24	22-23	23-24	22-23	23-24	22-23	23-24	22-23	23-24
N-Student	18	20	15	17	84	77	10	9	1	1	6	4	134	128
%	13%	16%	11%	13%	63%	60%	7%	7%	1%	1%	4%	3%	100%	100%
N-Incident	17	21	15	16	83	82	10	9	1	1	7	4	133	133
%	13%	16%	11%	12%	62%	62%	8%	7%	1%	1%	5%	3%	100%	100%

El número total de incidentes disciplinarios se mantuvo constante durante los dos años, y el número de estudiantes que participaron en el programa disminuyó

ligeramente. DAEP recopila y monitorea continuamente datos mensuales y busca formas de apoyar y fortalecer mejor el programa DAEP, ya que es una alternativa vital a la suspensión en TUSD.

Los enfoques del programa DAEP para el año CE 2023-24 fueron continuar mejorando las transiciones para los estudiantes que regresan de su suspensión, fortalecer la autoconciencia de los estudiantes y encontrar formas de volver a involucrar a los estudiantes encontrando relevancia entre su educación y su comunidad.

Durante el año escolar 2023-24, el personal de DAEP fortaleció la práctica de reunirse con cada estudiante antes de su salida. El Especialista en Transición y el Facilitador de Prácticas Restaurativas de DAEP se reunieron con cada estudiante constantemente durante semanas antes de que el estudiante regresara a su escuela de origen. Los temas discutidos fueron: a) nuevas habilidades para sobrellevar aprendidas mientras estaban en DAEP, b) identificación de factores desencadenantes que conducen a decisiones/comportamientos inapropiados, c) identificación de una persona segura en la escuela en el hogar a quien puedan contactar en caso de que necesiten apoyo, y d) identificación de sus fortalezas y desafíos. Además, el personal de DAEP se comunicó con los estudiantes que estaban disponibles por correo electrónico, en caso de que los estudiantes necesitaran ayuda con cualquier cosa relacionada con la toma de decisiones y / o el trabajo escolar.

Esta práctica dio como resultado que los estudiantes regresaran a sus escuelas con más confianza y con el conocimiento de que podían usar su voz para abogar por sí mismos. Además, el Director de Educación Alternativa se reunió constantemente durante todo el año escolar con el Coordinador del Programa MTSS, para crear un sistema de apoyo para los estudiantes en la transición de regreso a sus escuelas. Como resultado de esta colaboración, los profesores de DAEP incluyeron facilitadores MTSS del sitio en sus correos electrónicos que contenían los reportes de salida de los estudiantes. El Reporte de Salida proporcionó información sobre los éxitos y desafíos de los estudiantes, para ayudar a los facilitadores de MTSS a crear planes de apoyo para los estudiantes.

El personal de DAEP mantuvo la expectativa de que los estudiantes se comunicarían con sus maestros y copiarían a su maestro de DAEP. Esta práctica enseñó a los estudiantes a abogar por sí mismos y mejoró la comunicación entre el maestro y el estudiante. Además, esta práctica les dio a los maestros de DAEP la oportunidad de enseñar a los estudiantes habilidades adecuadas de comunicación

escrita. Durante el año escolar 2023-24, hubo menos incidentes de estudiantes que no recibieron sus tareas de clase de sus maestros de escuela en casa en comparación con años anteriores.

No se puede subestimar la importancia de las conexiones entre la escuela y la comunidad. A menudo, hacer esta conexión beneficia a los estudiantes al influir en la participación escolar positiva de los estudiantes. DAEP amplió las actividades de alcance comunitario a todos los sitios durante el año escolar 2023-24. Las actividades fueron diseñadas para estimular el interés de los estudiantes en las carreras, para educarlos sobre los peligros del uso de drogas y para enseñarles hábitos saludables. Además de las excursiones comunitarias, el personal de DAEP mantuvo su colaboración con el programa de mentoría Boys to Men Group y desarrolló una colaboración con los Servicios para Estudiantes Mexicoamericanos y Goodwill. Las exposiciones a las actividades fueron diseñadas para ampliar la conciencia de los estudiantes sobre sus intereses y los recursos comunitarios disponibles. La descripción de las actividades de divulgación del DAEP se presenta en el Tabla 6.6 abajo.

Debido a los resultados positivos de este trabajo, DAEP continuará perfeccionando las prácticas de transición y comunicación en vigor. DAEP también continuará ofreciendo actividades de divulgación para brindar un apoyo integral a los estudiantes de alto riesgo.

Tabla 6.6: Actividades de divulgación del DAEP 2023-24

Actividad de divulgación	Propósito	Resultado	Nivel de grado
Presentación MASS	Taller de Preparación Universitaria y Exploración de Carreras	A los estudiantes se les proporcionaron recursos sobre las oportunidades de capacitación para el certificado de carrera después de la escuela preparatoria para el colegio comunitario y Proceso de matrícula universitaria	Estudiantes de secundaria y preparatoria

Extensión Cooperativa de la UA y Condado de Pima	Talleres semanales para presentar recetas saludables, rápidas y fáciles, seguidos de una demostración de cocina y nutrición revisión	Los estudiantes prepararon una receta con la orientación del personal de la UA una vez por semana	Estudiantes de secundaria y preparatoria
Tribunal de Menores del Condado de Pima	Taller impartido a los estudiantes sobre el poder de las decisiones positivas, "pero, ¿qué pasa si cometo un error?"	El presentador proporcionó recursos disponibles a través de los Tribunales de Menores para ayudar a los estudiantes que pueden haber sido referidos a los tribunales de menores enfocados en sobre Prácticas Restaurativas	Estudiantes de secundaria y preparatoria
Consejo Comunitario de LPKNC-Liberty Asociación	El taller informó a los estudiantes sobre los peligros del fentanilo, el vapeo, Abuso de alcohol y sustancias	Los estudiantes escucharon a las familias y compañeros afectados por la sobredosis de fentanilo (video)	Estudiantes de secundaria y preparatoria
Presentation de MASS	Taller de Aprendizaje Socioemocional- Atención plena, manejo de las emociones	Los estudiantes hicieron su propio frasco de diamantina para usar en momentos de atención plena para aliviar el estrés	Estudiantes de secundaria y preparatoria
Boys to Men Circles	Proporcionar un espacio seguro para que los estudiantes de DAEP tengan un círculo de discusión, semanalmente	Los estudiantes pudieron construir una comunidad a través de actividades dentro de el aula DAEP, semanalmente	Estudiantes de secundaria y preparatoria
Requisitos de Graduación en AZ	Taller impartido a los estudiantes de preparatoria sobre Requisitos	Los estudiantes pudieron revisar/navegar a través de una transcripción no oficial	Estudiantes de secundaria y preparatoria
Colegio Comunitario de Pima Campuses Oeste y Downtown (centro)	Recorrido para que los estudiantes se familiaricen con recursos disponibles en PCC	Expuso estudiantes a la Educación Superior y valiosos programas de certificación disponibles en PCC	Estudiantes de Preparatoria

Sociedad Histórica de la Universidad de Arizona, Arizona	Recorrido por la Sociedad Histórica de Arizona centrado en el tema de la Resiliencia	Los estudiantes aprendieron sobre personas en la historia de Arizona que, a pesar de las barreras, perseveraron para superar los obstáculos	Estudiantes de Secundaria
Colaboración con Goodwill (Buena voluntad)	Serie de talleres sobre salud mental, autocuidado y relaciones saludables	Los estudiantes pudieron utilizar estrategias y consejos dentro del aula para manejar las emociones en DAEP y cuando Regreso a la escuela	Estudiantes de Preparatoria
Colaboración con Goodwill	Taller sobre los próximos pasos: ¿la universidad o la carrera? Consejos para entrevistas de trabajo y Construcción de un currículum vitae	Los estudiantes crearon su currículum vitae con el facilitador del taller	Estudiantes de Preparatoria
Colaboración con Child Crisis Arizona (Crisis Infantil Arizona)	Una serie de cinco talleres se centró en los siguientes temas: Sobrevivir y prosperar, Cooperación y comunicación, Responsabilidad y disciplina, Ruptura Bajar los estereotipos de género	Los estudiantes crearon un tablero de visión que demuestra cómo pueden usar estrategias y nuevos conceptos de manera efectiva dentro del aula de DAEP y al regresar a su escuela	Estudiantes de secundaria

4. Contratos de Aplazamiento

Los administradores de la escuela o los oficiales de audiencias a largo plazo pueden ofrecer contratos de comportamiento a los estudiantes que enfrentan suspensiones fuera de la escuela por ofensas de Nivel 4 y Nivel 5. Un contrato de aplazamiento no elimina la suspensión, pero puede acortar o posiblemente eliminar el número de días que un estudiante pasa fuera de la escuela. Un administrador, padre

y estudiante deben estar de acuerdo y firmar el contrato de aplazamiento, con el entendimiento de que, si el estudiante viola el contrato, la escuela restablecerá los días de suspensión restantes. Por lo tanto, cuando fue apropiado dada la naturaleza del delito y las circunstancias, las escuelas y los oficiales de audiencia utilizaron esta herramienta para reducir el número de días que los estudiantes habrían pasado fuera de la escuela y para restaurar a los estudiantes a la comunidad escolar. En el CE 2023-24, se emitieron 481 contratos de aplazamiento.

E. Monitoreo de Datos de Disciplina

El Distrito continuó brindando capacitación y apoyo a los líderes de los planteles para mejorar la precisión de los informes disciplinarios a través de Synergy, el sistema de información estudiantil del Distrito. El Distrito también continuó monitoreando activamente los datos disciplinarios y ajustando las estrategias basadas en el análisis, la valoración y la evaluación de datos frecuentes y recurrentes.

El sistema de monitoreo e informes del Distrito ocurre continuamente durante todo el año escolar de forma diaria, quincenal, semanal, mensual y trimestral. El Departamento de RE revisa los datos y las acciones disciplinarios, identifica problemas, desarrolla e implementa medidas de acción correctiva, comparte y replica las mejores prácticas, y explora ideas para mejorar a nivel de sitio o distrito.

El Departamento de RE también proporciona informes disciplinarios a múltiples partes interesadas, incluido el Superintendente de Distrito; Superintendentes Regionales; Departamento de Seguridad Escolar; y el Departamento de Servicios de Apoyo al Estudiante con periodicidad semanal, quincenal y/o mensual. Las estadísticas disciplinarias se comparten mensualmente en las reuniones regionales y con los decanos, los maestros de ISI y los facilitadores de prácticas restaurativas, y se dan presentaciones e informes mensuales al Equipo de Liderazgo del Superintendente. Los informes pueden incluir desgloses por grado, raza/origen étnico, género y violación.

El Enlace de Cumplimiento (CL por sus siglas en inglés) del Distrito monitorea los datos disciplinarios para garantizar el cumplimiento de acuerdo con el Código de Conducta, las políticas y regulaciones del debido proceso, y para garantizar la precisión, razonabilidad y consistencia de las consecuencias disciplinarias a diario. Esta revisión incluye el monitoreo de suspensiones y alternativas positivas a la suspensión, incluyendo ISI y DAEP. Como primera línea de revisión, el CL identifica

discrepancias entre los hechos y las consecuencias disciplinarias, revisa la duración de las suspensiones e identifica la clasificación errónea de incidentes. Cualquier hallazgo se eleva al Superintendente Regional y/o Distrital para que lo revise, investigue y tome las medidas correctivas necesarias.

En la primavera de 2024, se implementó una nueva plataforma digital para los oficiales de audiencias y los administradores de sitios para audiencias a largo plazo. Los oficiales de audiencias ahora deben grabar, transcribir y cargar documentos en *Microsoft Teams*. Todos los Superintendentes Asistentes y el Director de SR tienen acceso a estas grabaciones y documentos (incluyendo una Hoja de Trabajo del Oficial de Audiencias y una carta de Decisión de Audiencia), para revisión en caso de apelación..

F. Medidas Correctivas

En el CE 2023-24, el Distrito continuó tomando medidas para abordar las deficiencias en la implementación de la política disciplinaria en el sitio. Se identificaron tres categorías:

1) planteles que batallaban con el cumplimiento del debido proceso, 2) sitios que tenían proporciones de alto riesgo para ciertos grupos étnicos de estudiantes, y 3) aquellos que tenían altos índices disciplinarios en las áreas de agresión. Se identificaron cinco planteles escolares para el monitoreo semanal porque cumplían con los tres criterios de monitoreo. El Enlace de Cumplimiento de RE proporcionó informes semanales (I-UDS-2, informes de relación de riesgo, informes de violaciones), y un miembro del personal de SR se reunió semanalmente con el Equipo de Manejo del Comportamiento en cada plantel.

G. Mejoramiento Escolar — Documento de Éxito Estudiantil (SSD)

En el CE 2023-24, el Departamento de RE colaboró con cinco escuelas para brindar apoyo departamental adicional en función de problemas de cumplimiento y disparidades disciplinarias. Con el apoyo de RE, cada escuela creó un Documento de Éxito Escolar (SSD) individual. En este documento se esbozan las estrategias de implementación para abordar las necesidades únicas del sitio. Los especialistas del programa fueron asignados estratégicamente para trabajar con los estudiantes identificados semanalmente, brindando apoyo sobre las necesidades socioemocionales, técnicas de desescalada, resolución de conflictos y construcción de una buena relación (**Apéndice VI-7, VI.G.1.c Documento de Éxito Estudiantil (SSD)**).

Junto con la implementación del Documento de Éxito Estudiantil (SSD), el Departamento de Relaciones Estudiantiles extendió el apoyo a 25 planteles escolares, ofreciendo una gama de servicios personalizados. Estos servicios incluían apoyo personalizado 1 a 1, visitas semanales regulares, experiencia en técnicas de desescalada, facilitación de prácticas restaurativas y la prestación de servicios socioemocionales. Los especialistas del programa y el coordinador del programa RE fueron asignados estratégicamente para trabajar en estrecha colaboración con los estudiantes individuales que requerían apoyo, o con planteles escolares completos, con el objetivo general de fomentar un ambiente propicio tanto para los estudiantes como para los miembros del personal.

H. Las Mejores Prácticas Disciplinarias

En el CE 2023-24, se impartieron cuatro sesiones de desarrollo profesional centradas en PBIS en las 88 escuelas, junto con materiales y otros recursos. Además, se impartieron DP de Prácticas Restaurativas durante todo el año escolar para grupos pequeños y planteles completos, incluidos los días trimestrales de desarrollo profesional. Las presentaciones in situ de *PBIS/RP* incluyeron los fundamentos de *PBIS/RP*, las mejores prácticas de *ISI/PIC* y estrategias de desescalada. Los materiales de capacitación de *PowerSchool RP* continuaron estando disponibles para el personal del Distrito.

Los planteles con Facilitadores de Practicas Restaurativas (RPFs por sus siglas en Ingles) tuvieron oportunidades regulares de DP en PR, ya que los *RPFs* discutieron las mejores prácticas y estrategias para utilizar e implementar PR en sus respectivos planteles semanalmente durante 60-120 minutos durante su reunión semanal con el coordinador del programa de RE. Los *RPF* proporcionaron orientación o desarrollo profesional de PR específicamente diseñados para los maestros/personal de cada plantel, las comunidades de aprendizaje profesional y todo el personal cuando se solicitó y / o se necesitó. Los *RPF* también se desempeñaron como coordinadores de PBIS de sus sitios y mantuvieron la implementación exitosa de PBIS durante el CE 2023-24.

Se llevaron a cabo reuniones mensuales en las que los decanos, los maestros de *RPFs* e *ISI* se reunieron y colaboraron en las mejores prácticas para el manejo del comportamiento en sus escuelas secundarias. Discutimos la gestión de datos, las tendencias actuales de la disciplina en todo el distrito, PBIS, estrategias de autorregulación y prácticas restaurativas. Estas sesiones de colaboración y capacitación fueron organizadas por la Oficina de Relaciones Estudiantiles. Los datos

de ISI se monitorearon en todo el distrito. Tanto los facilitadores de Práctica Restaurativa como los maestros de ISI informaron mensualmente los datos disciplinarios a la Oficina de Relaciones Estudiantiles.

Los Informes Mensuales de Disciplina (MDR) incluían notas quincenales o semanales de las reuniones del Equipo de Manejo del Comportamiento y datos actualizados de Cultura y Entorno. Se requiere que todas las escuelas completen los MDR mensualmente. Se requiere que el Equipo de Manejo del Comportamiento tome nota de todas las tendencias de comportamiento actuales, las intervenciones para los estudiantes de alto riesgo, el desarrollo profesional proporcionado para el personal que involucra la manejo del comportamiento y los elementos de acción sobre cómo el equipo abordará cada tendencia enumerada. En las reuniones mensuales de manejo del comportamiento, se discuten las tendencias de toda la escuela, con énfasis en el entorno escolar, las estrategias positivas de manejo del comportamiento y la disminución del número de incidentes y suspensiones fuera de la escuela.

I. Reportes de USP

VI(G)(1)(a) Copias del análisis contemplado anteriormente en la sección (VI)(F)(2), y cualquier análisis similar posterior. La información proporcionada incluirá el número de apelaciones a la Junta de Gobierno, o a un oficial de audiencias de suspensiones a largo plazo o expulsiones, por escuela, y el resultado de esas apelaciones. Esta información se desglosará por raza/origen étnico y género.

Ver Apéndice VI-8, VI.G.1.a Apelaciones a los Oficiales de Audiencia y a la Junta de Gobierno, para el año CE 2023-24.

VI(G)(1)(b) Datos sustancialmente en forma de Apéndice I para el ciclo escolar del Informe Anual junto con datos comparables para cada año después del CE 2011-12;

Los datos requeridos para la sección (VI)(G)(1)(b) se pueden encontrar en

Apéndice VI-9, VI.G.1.b Datos disciplinarios CE2023-24.

VI(G)(1)(c) Copias de cualquier plan de acción correctiva relacionado con la disciplina realizado en relación con esta Orden.

Ver Apéndice VI-7, VI.G.1.c Documento de Éxito Estudiantil (SSD).

- VI(G)(1)(d) Copias de todos los documentos de comportamiento y disciplina, formularios, manuales, el *GSRR* y otros materiales relacionados requeridos por esta sección, en los idiomas principales del Distrito. En junio de 2023, la Junta de Gobierno aprobó la adopción de un nuevo Código de Conducta Estudiantil; *consulte el Apéndice VI-2, VI.G.1.d Código de Conducta Estudiantil 2023-24.*
- VI(G)(1)(e) Copias de cualquier política de la Junta de Gobierno modificada de conformidad con los requisitos de esta Orden.

See Appendix VI-10, VI.G.1.e Student Dress Policy (revised 2-13-2024).
- VI(G)(1)(f) Copias de cualquier análisis a nivel de sitio realizado por los RPPSC;

Véanse los Apéndices VI a 11, VI.G.1.f(1) Informe Mensual de Disciplina - Muestra; VI-6, V.g.1.f (2) Informe PIC/ISI - Muestra.
- VI(G)(1)(g) Detalles de cada capacitación sobre comportamiento o disciplina realizada durante el año anterior, incluidas las fechas, la duración, la descripción general del contenido, los asistentes, los proveedores, los instructores, la agenda y cualquier folleto.

Los datos requeridos por la sección (VI)(G)(1)(g) están contenidos en el ***Apéndice IV-21, IV.K.1.q Grafico Máster de DP sobre USP.*** Este informe contiene una tabla de todo el desarrollo profesional formal oportunidades ofrecidas para el CE 2022-23.

VII. Participación Familiar y Comunitaria

Las actividades de participación familiar y comunitaria ocurren en muchos departamentos del Distrito, pero el centro de planificación y actividad es el Departamento de Participación Familiar y Comunitaria ("FACE" por sus siglas en inglés). FACE continúa desempeñando un papel vital dentro del Distrito Escolar Unificado de Tucson en el cultivo de asociaciones sólidas entre las escuelas, las familias y la comunidad. Mejorando continuamente su efectividad e iniciativas, el Departamento de FACE sigue dedicado a empoderar y enriquecer a la comunidad de TUSD.

El Plan FACE (Apéndice VII-1, Plan de Participación Familiar y Comunitaria CE2023-24) sirve como mapa de guía para implementar y mantener prácticas y operaciones efectivas de participación familiar del programa FACE en su totalidad. Describe los compromisos, estrategias y marco del Distrito para garantizar la participación significativa e inclusiva de las familias y los miembros de la comunidad. El plan abarca dos áreas fundamentales de enfoque: (1) actividades individuales basadas en la escuela, que siguen las Pautas para la participación de la familia y la comunidad en las escuelas; y (2) iniciativas a nivel de distrito que faciliten la comunicación y colaboración entre las escuelas, las familias y la comunidad.

A. Plan de Implementación de FACE

1. Comunicación y Coordinación Distrital

FACE es fundamental en la coordinación de esfuerzos en todo el Distrito a través de diversas actividades, programas y eventos. Al facilitar la comunicación y la colaboración entre las escuelas, las familias y la comunidad, el departamento garantiza una amplia participación y apoyo a las iniciativas de participación familiar y a mantener un fuerte sentido de comunidad dentro de un distrito grande. Ejemplos de esfuerzos clave en todo el Distrito para el CE 2023-24 incluyen:

- Impact Tucson: FACE organizó otro exitoso evento de Impacto Tucson en la Preparatoria Palo Verde, atrayendo a 2,700 familias para un día de festividades que incluyó una zona de juegos, una feria de recursos con socios comunitarios que compartieron recursos e información, y alimentos y bebidas proporcionados por Starbucks, que también realizó entrevistas de trabajo. Los líderes del distrito asistieron para conocer y saludar a las familias, mejorando las conexiones comunitarias. Además, el evento contó con cortes de pelo gratuitos, obsequios de ropa y una distribución

impresionante de 2,000 mochilas, proporcionando recursos esenciales a los estudiantes y sus familias.

- Nuevos Mezcladores Familiares: En su segundo año, los mezcladores familiares continuaron prosperando, dando la bienvenida a 426 familias en los cuatro centros de recursos familiares del Distrito. Los mezcladores proporcionaron un ambiente cálido para que las familias nuevas y existentes se conectaran a través de atractivas actividades de arte y manualidades diseñadas para crear vínculos. Los asistentes disfrutaron de refrigerios y actuaciones de las escuelas regionales de cada centro, al tiempo que aprendieron sobre los servicios ofrecidos por los programas de los centros de recursos familiares, El Banco de Ropa en Duffy y el Distrito Escolar Unificado de Tucson. Los mezcladores fomentaron con éxito la participación comunitaria y el apoyo a las familias.
- Talleres de Conferencias de Padres y Maestros: Cada año, el Distrito ofrece talleres destinados a garantizar que los padres estén informados sobre varios aspectos de las conferencias de padres y maestros, incluyendo cómo comunicarse de manera efectiva con los maestros, hacer preguntas relevantes sobre el progreso de sus hijos y abordar cualquier inquietud o desafío. La participación no fue tan fuerte en el CE 2023-24 como en el año anterior. Para mejorar la participación en el futuro, FACE utilizará un enfoque más variado para publicitar los talleres. Para acomodar mejor a las familias del Distrito, FACE ofrecerá un taller virtual en el CE 2024-25, con la esperanza de aumentar la participación y el compromiso.
- MASS Preparación para la Universidad y la Carrera y FAFSA: Este año, los esfuerzos se centraron en promover las sesiones informativas y los talleres de MASS destinados a mejorar la preparación universitaria y profesional. Estos programas ayudan a los padres y tutores a navegar el proceso de solicitud de ingreso a la universidad, comprender la ayuda financiera y completar la solicitud de FAFSA. En colaboración con MASS, el Distrito organizó una noche de FAFSA en el Centro de Recursos Familiares del Suroeste, que atrajo a un estudiante y una familia. En el futuro, planeamos aumentar la participación a través de mejores métodos de promoción y coorganizando más sesiones y talleres en múltiples centros.
- Enriquecimiento y Tutoría Estudiantil: En colaboración con el personal de TUSD y los miembros de la comunidad que sirvieron como instructores, el

Distrito proporcionó a los estudiantes experiencias de enriquecimiento en todos los centros de recursos familiares. Las ofertas incluyeron una variedad de actividades, como artes y manualidades y Clubes deportivos, destinados a potenciar la creatividad, promover el desarrollo de habilidades sociales y mejorar la salud mental y emocional y la motivación.

El programa de tutoría de verano del Distrito fue particularmente exitoso, ofreciendo instrucción individualizada en matemáticas y Artes del Lenguaje en Inglés ("ELA") a 134 estudiantes de K-8. Esta iniciativa sumó un total de 638 sesiones y 2.817 horas de tutoría, demostrando su impacto positivo en los estudiantes involucrados. El enriquecimiento y la tutoría de los estudiantes reemplazaron a la serie anterior "Cuéntame más" (**Apéndices VII-2, Clases de Enriquecimiento Estudiantil de FACE CE23-24 y VII-3, Tutorial Inteligente al Estudiar CE23-24**).

- **FACE to Face**: En el año escolar 2023-24, el Distrito continuó con sus sesiones de comunicación virtual de 45 minutos, organizadas por la Directora Lacey Grijalva, que reunieron a TUSD y a la comunidad de Tucson. Al igual que en años anteriores, cada sesión se transmitió en vivo en las páginas de Facebook de los Centros de Recursos Familiares y FACE to Face, lo que fomentó una mayor participación y conexión dentro de la comunidad. Las sesiones FACE to FACE cubrieron una variedad de temas, incluyendo la salud mental, el duelo y la pérdida, la inscripción abierta, la preparación para la universidad, la equidad estudiantil, los programas comunitarios de verano y el liderazgo de TUSD (**Apéndice VII-4, Folleto del evento FACE to Face CE23-24**).

Además de la programación anterior, FACE continúa fortaleciendo las asociaciones existentes y forjando nuevas colaboraciones con organizaciones comunitarias, empresas locales y partes interesadas. En el año escolar 2023-24, TUSD lanzó su iniciativa más reciente, llamada INSPIRE. El programa INSPIRE se enfoca en integrar redes para apoyar asociaciones en recursos y educación, con la misión de empoderar a los estudiantes y las familias para lograr el éxito académico y el crecimiento personal. Se invita a los socios actuales y a los nuevos a participar en métodos específicos, entre ellos:

- Oportunidades de creación de redes e intercambio de recursos
- Donación de mochilas, paquetes de higiene y útiles escolares

- Apoyo educativo e iniciativas de intercambio de conocimientos
- Donación de uniformes o ropa escolar
- Experiencias de observación de la carrera estudiantil

Este enfoque intencional tiene como objetivo mejorar los resultados educativos y Ser para los estudiantes y las familias a través de la participación y el apoyo de la comunidad. El Departamento de FACE cuenta con 37 nuevos socios de INSPIRE y 356 socios comunitarios dentro de su banco de recursos, que apoyan los esfuerzos en todo el Distrito (**Apéndice VII-5, Socios Comunitarios de FACE CE2023-24**).

1. Centro de Recursos Familiares

Los cuatro Centros de Recursos Familiares del Distrito han continuado su papel vital en servir a toda la comunidad de TUSD al proporcionar recursos y servicios esenciales que incluyen:

- Clases y Talleres
- TUSD e información y recursos de la comunidad
- Acceso a computadoras
- Banco de Ropa
- Despensa de alimentos
- Pan y Productos Agrícolas (bimestral)
- Meriendas para estudiantes
- Higiene
- Mochilas y útiles escolares
- Servicios de Consejería de Salud Mental “Talk It Out” (Háblalo)

Estos recursos y servicios desempeñan un papel crucial en el apoyo al bienestar y el éxito de la comunidad de TUSD (**Apéndice VII-6, Folleto Talk It Out CE23-24**).

El personal dedicado dentro de los Centros de Recursos Familiares de TUSD está comprometido a garantizar que las familias estén bien informadas sobre los

servicios y recursos disponibles a través del Distrito y la comunidad. Lo logran mediante el envío de boletines y un horario mensuales de clases. Para mejorar la comunicación y la participación, el Distrito ha adoptado una nueva plataforma, llamada *S'more*. Esta innovadora plataforma ofrece boletines informativos atractivos e interactivos que se pueden compartir fácilmente por correo electrónico y redes sociales, proporciona análisis sencillos, garantiza el estar en cumplimiento con ADA y admite la traducción a los cinco idiomas hablados dentro de la comunidad TUSD (**Apéndice VII-7, FRC Comunicados Mensuales S'more CE2023-24**).

2. Seguimiento de Recursos Familiares

En un esfuerzo por mantener la transparencia y la rendición de cuentas, FACE continuó rastreando diligentemente los recursos y servicios proporcionados en los cuatro Centros de Recursos Familiares y El Banco de Ropa Duffy. Dichos datos sirven como una herramienta poderosa para monitorear y evaluar la efectividad de las iniciativas del Distrito, lo que permite a FACE identificar tendencias y tomar decisiones informadas. FACE utiliza los datos para comprender mejor las necesidades únicas de las familias en cada lugar y ajustar sus estrategias en consecuencia. Los principales métodos de recopilación de datos de TUSD incluyen el seguimiento electrónico a través de *Microsoft Forms*, hojas de registro y hojas de cálculo de *Excel*. En conjunto, estos esfuerzos durante el CE 2023-24 dieron como resultado un impresionante total de 20,730 visitas, tanto virtuales como presenciales, lo que subraya la importancia de contar con datos sólidos para mejorar nuestros programas y facilitar cambios oportunos, según sea necesario, para llegar a los estudiantes y las familias del Distrito (**Apéndice VII-8, VII.E.1.d (1) Resumen de los Servicios del Centro de Recursos Familiares CE2023-24**).

3. Apoyo a los Esfuerzo de Participacion Familiar del Plantel Escolar

El Distrito ha designado a cinco coordinadores de programas, según el plan FACE, para servir a cada región a través de sesiones de capacitación de apoyo y desarrollo profesional para el personal y los administradores de todas las escuelas. Este enfoque asegura una cobertura integral y garantiza que todas las escuelas puedan ofrecer oportunidades de participación familiar de alta calidad.

FACE se compromete a mantener a las escuelas alineadas con las Pautas para la Participación Familiar y Comunitaria, y el departamento considera una prioridad apoyar a las escuelas proporcionando una copia actualizada de las Pautas para los líderes y el personal escolar. Las Directrices sirven como una guía y un apoyo vitales,

fortaleciendo las iniciativas de participación familiar, con el objetivo final de impulsar el rendimiento de los estudiantes (**Apéndice VII-9, Directrices para la participación familiar y comunitaria en los planteles escolares CE2023-24**).

Como parte de este esfuerzo continuo, cada escuela del Distrito identificó un punto de contacto para coordinar la participación familiar (**Apéndice VII-10, Lista de Contactos de la Escuela CE23-24**). FACE recopila informes mensuales de las escuelas, conocidos como informes del sitio, alineándose con las Pautas para ayudar a las escuelas a mantenerse responsables. Se realizan resúmenes mensuales y notificaciones de cumplimiento semestral, para garantizar el cumplimiento. El técnico de datos de FACE realiza auditorías exhaustivas de los informes para realizar un seguimiento del progreso e identificar las áreas en las que no se están siguiendo las Directrices. Cuando las escuelas enfrentan desafíos para cumplir con las Directrices, FACE brinda apoyo identificando y abordando los problemas subyacentes, que a menudo están relacionados con las limitaciones de personal o las limitaciones de tiempo. Este enfoque reflexivo tiene como objetivo encontrar a las escuelas donde están y prepararlas para el éxito en sus esfuerzos de participación mediante la capacitación intensiva.

En el CE 2023-24, los temas de capacitación incluyeron:

- Mejores prácticas para involucrar a la familia y la comunidad (utilizando las Pautas para la participación familiar y comunitaria en los planteles escolares)
- Requisitos y apoyo del Título I
- Cumplimiento del sitio web
- Realización de encuestas y grupos de discusión para obtener comentarios de los padres.
- Estrategias para apoyar al personal durante situaciones de alto estrés y para mejorar la cultura y el entorno escolar
- Técnicas de mentalidad y motivación

Para obtener una lista más completa de las capacitaciones y los esfuerzos de apoyo, *Ver el Apéndice VII-11, Capacitaciones y apoyos de FACE para el personal escolar CE2023-24*.

Para garantizar que las familias tengan acceso a la información actualizada y requerida en los sitios web de las escuelas, el personal de FACE brindó apoyo y

continuó monitoreando los requisitos mensuales de las escuelas establecidos en las Pautas para la participación familiar y comunitaria. El administrador del sitio web del Distrito realizó dos auditorías de todos los sitios web de las escuelas del Distrito, durante los semestres de otoño y primavera. Muchas escuelas han tenido problemas con el cumplimiento, debido a la falta de tiempo, la falta de capacitación y los cambios continuos en los procesos para cargar contenido en los sitios web. FACE está tomando medidas proactivas para el próximo año para abordar estos problemas identificados mediante la implementación de sesiones de capacitación más frecuentes y ofreciendo apoyo directo siempre que sea posible. El departamento también alienta a los administradores del sitio a designar a personas que posean la capacidad y las habilidades necesarias para administrar el contenido del sitio web de manera efectiva. Al centrarse en estas estrategias, FACE tiene como objetivo mitigar las tendencias identificadas y mejorar la comunicación en todo el Distrito (**Apéndice VII-12, Auditoría final del sitio web escolar CE2023-24**).

Para ayudar a las escuelas a medir su efectividad en la participación familiar, el Distrito realiza una encuesta anual para recopilar datos, llamada Encuesta de Participación Familiar. Esta encuesta sirve como herramienta para que las escuelas reflexionen sobre sus prácticas e identifiquen áreas de mejora. De las encuestas de participación familiar de los últimos tres años, FACE aprendió que el Distrito fomenta con éxito un ambiente acogedor, haciendo que los padres se sientan valorados como socios en la educación de sus hijos. Los comentarios de la encuesta destacaron las estrategias de comunicación efectivas del departamento, particularmente en el suministro de información a través de múltiples canales y la traducción de materiales a los idiomas preferidos de las familias.

En respuesta a una modesta disminución en la participación de los padres en la encuesta (de 2,691 en el CE 2022-23 a 2,488 en CE 23-24), FACE ha modificado la Encuesta de Participación Familiar para el próximo año, reduciendo el número de preguntas de 28 preguntas a 10-12 preguntas clave que el departamento cree que arrojarán los conocimientos más valiosos para las escuelas de TUSD. Este enfoque simplificado tiene como objetivo mejorar la participación y recopilar la mayor cantidad posible de comentarios enfocados, para mejorar aún más los esfuerzos de participación familiar del departamento (**Apéndices VII-13, VII.E.1.b Encuesta de Participación Familiar CE2023-24, y VII-14, VII.E.1.d (2) Resultados de la Encuesta de Padres de Participación Familiar CE2023-24**).

Además de la Encuesta de Participación Familiar, las escuelas también utilizan datos recopilados de buzones de sugerencias, encuestas de calidad escolar, observaciones informales y comentarios grabados para realizar grupos focales. Estos grupos de enfoque están diseñados para recopilar ideas profundas de padres representativos, proporcionándoles una plataforma para expresar sus perspectivas y sugerencias.

Al involucrar a los padres en estos grupos de enfoque, las escuelas elevan el nivel de participación de los padres y empoderan a los padres para que participen activamente en la formación de las iniciativas escolares. Posteriormente, los administradores escolares y el equipo de participación familiar del Distrito colaboran para desarrollar planes de acción basados en los comentarios recibidos, asegurando que las voces de los padres no solo se escuchen, sino que también se actúe en consecuencia. Este proceso de seguimiento tiene como objetivo fomentar la confianza y fortalecer las asociaciones entre las escuelas y las familias, demostrando un compromiso con la colaboración significativa y la mejora continua en las prácticas de participación familiar.

1. Esfuerzos de Participación Familiar en el Plantel Escolar

Las escuelas de todo el Distrito participaron en actividades para facilitar la participación de las familias. Utilizando el sistema de seguimiento en línea del Distrito, el personal escolar llevó registro de las conferencias en el sitio escolar, los eventos centrados en el plan de estudios y la toma de decisiones. El personal también continuó haciendo un seguimiento de los eventos familiares que no fueran las conferencias de padres y maestros o aquellos que no entraban en las categorías centradas en el currículo y en la toma de decisiones.

La Tabla 7.1 muestra el número de eventos de participación familiar realizados durante el año escolar, basado en los Seis Tipos de Participación Familiar del Dr. Epstein:

Tipo 1 — Crianza: Las familias, como primeras y continuas educadoras de sus hijos, ayudan y fomentan el aprendizaje de sus hijos, dentro y fuera de la escuela, y apoyan las metas y direcciones.

Tipo 2 — Aprender en casa: Las conexiones entre las familias y las escuelas que promueven el aprendizaje de los estudiantes y las altas expectativas tanto de los maestros como de las familias contribuyen al éxito de los estudiantes en la escuela.

Tipo 3 — Toma de decisiones: Las familias desempeñan papeles significativos en el proceso de toma de decisiones de la escuela, a través de cuerpos representativos de padres, comités y otros foros.

Tipo 4 — Colaboración con la Comunidad: El desarrollo de relaciones con agencias gubernamentales y no gubernamentales, grupos comunitarios, empresas y otros proveedores de educación fortalece la capacidad de las escuelas y las familias para apoyar el aprendizaje y el desarrollo de los niños.

Tipo 5 — Voluntariado: A las familias se les proporcionan múltiples formas de ayudar y apoyar a su escuela.

Tipo 6 — Comunicación: La comunicación efectiva es un intercambio bidireccional entre las familias y las escuelas que implica oportunidades de intercambio de información para que las escuelas y las familias aprendan unos de otros.

Tabla 7.1: Actividades de participación para el CE 2023-24 por tipo y escuela⁵

Tipo de Escuela	Primaria	K-8	Secundaria	Preparatoria	Alternativa	Todas las Escuelas
Tipo 1: Crianza	217	67	16	19	5	324
Tipo 2: Comunicación	2571	648	368	411	108	4106
Tipo 3: Voluntariado	490	136	82	77	25	810
Tipo 4: Aprender en casa	221	72	39	32	9	373
Tipo 5: Toma de Decisiones	419	111	63	78	23	694
Tipo 6: Colaborando con la comunidad	104	48	24	18	3	197
Todos los tipos	4,022	1,082	592	635	173	6,504
Solo para el personal: Desarrollo profesional	356	114	66	65	29	630

El Departamento de FACE ha observado una disminución gradual en los últimos años en los números en los seis tipos de participación familiar en todos los tipos de escuelas, principalmente debido a los cambios frecuentes en los contactos del sitio y las reubicaciones del personal dentro del Distrito.

Reconociendo la necesidad de mejorar la capacitación, FACE se está enfocando en mejorar los programas de capacitación para asegurar que las escuelas sean reentrenadas cada año, de modo que estén mejor equipadas para incorporar los seis tipos y medir su progreso e impacto en cada uno de los seis tipos de participación familiar.

B. Servicios de Traducción e Interpretación

El Distrito proporcionó servicios de traducción e interpretación para el año escolar 2023-24 a familias, estudiantes, miembros de la comunidad, centros familiares, partes interesadas y personal. El Programa de Acceso Significativo prestó 2.437 servicios de interpretación y 557 traducciones de documentos, para un total de 2.994 servicios individuales en 38 idiomas. El promedio diario de estos servicios fue de 17 eventos.

Además del inglés, los idiomas principales (definidos como el idioma del hogar para 100 o más estudiantes inscritos en el Distrito) en el CE2023-24 fueron

Una actividad o evento puede contarse más de una vez si es más de una Tipo de participación familiar.

Español, Árabe, Swahili, Kirundi/Kinyarwanda, Darí, and Somalí. The District anticipates an additional influx of refugees coming from different countries, so the program will continue to adjust its services to accommodate new families enrolling in TUSD.

El Distrito continúa proporcionando un portal logístico de SharePoint para gestionar la demanda de servicios de interpretación y traducción de manera eficiente y organizada. Para hacer que el sitio logístico de SharePoint sea más eficiente y seguro, el Distrito planea crear un nuevo portal cada año escolar. Para cubrir la demanda de dichos servicios, el Programa de Acceso Significativo ofrece interpretación en tres modos diferentes: en persona, virtual y por teléfono.

C. Reportes de USP

VII(E)(1)(a) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título de trabajo, título de trabajo anterior (si corresponde), otras personas consideradas para el puesto y credenciales;

Ver Apéndice VII-15, VII.E.1.a Explicación de las Responsabilidades, que contiene descripciones de trabajo y un informe de todas las personas contratadas y asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección por nombre, título de trabajo, título de trabajo anterior, otros considerados y credenciales.

VII(E)(1)(b) Copias de todas las evaluaciones, análisis y planes desarrollados de conformidad con los requisitos de esta sección;

To view existing family engagement and support programs, resources and practices for SY2022-23, refer to **Appendix II-10, II.K.1.m OMR Plan CE2023-24**.

También, *Ver Apéndice VII-13, VII.E.1.b Encuesta de Participación Familiar CE 2023-24*, used to gather impressions of services from staff and families during SY2022-23.

VII(E)(1)(c) Copias de todas las políticas y procedimientos enmendadas en cumplimiento de esta sección;

No hubo nuevas Políticas y Procedimientos para FACE durante el CE 2023-24.

VII(E)(1)(d)

Análisis del alcance y efectividad de los servicios prestados por el/los Centro/s Familiar/es.

Para ver el alcance y la eficacia de los servicios prestados por los Centros Familiares, *consulte el Apéndice VII-8, VII.E.1.d (1) Resumen de los Servicios del Centro de Recursos Familiares CE2023-24.*

VIII. Actividades Extracurriculares

I.

Las investigaciones han encontrado que la participación en actividades extracurriculares (fuera de la escuela) puede tener beneficios académicos, personales y sociales positivos para los estudiantes de K-12. La participación de los estudiantes se ha asociado positivamente con una mayor asistencia a la escuela y rendimiento académico (mejores calificaciones, puntajes más altos en los exámenes y mayor interés en la educación postsecundaria), un mayor crecimiento personal (autoestima, resiliencia y compromiso) y un fortalecimiento de la autoestima, la resiliencia y las habilidades sociales (comunicación, liderazgo y colaboración).⁶

A la luz de esta investigación, el Distrito ha dedicado continuamente recursos a actividades extracurriculares como parte de su estrategia general para apoyar el desarrollo de sus estudiantes, con un enfoque particular en fomentar la participación de diversas poblaciones estudiantiles.

A. Resultado de los Esfuerzos para Patrocinar Actividades y Promover la Participación

En el año escolar 2023-24, más de 12,200 estudiantes participaron en al menos una actividad extracurricular (atletismo, artes escénicas/bellas artes o clubes), una participación un 36% más alta que el año anterior. La mayor parte de este aumento se debió a una mayor participación en el nivel K-8. Este año también se registraron las tasas de participación más altas del Distrito (desde que comenzó el seguimiento actual basado en USP) para estudiantes afroamericanos (12% en total) y estudiantes hispanos (58% en total).

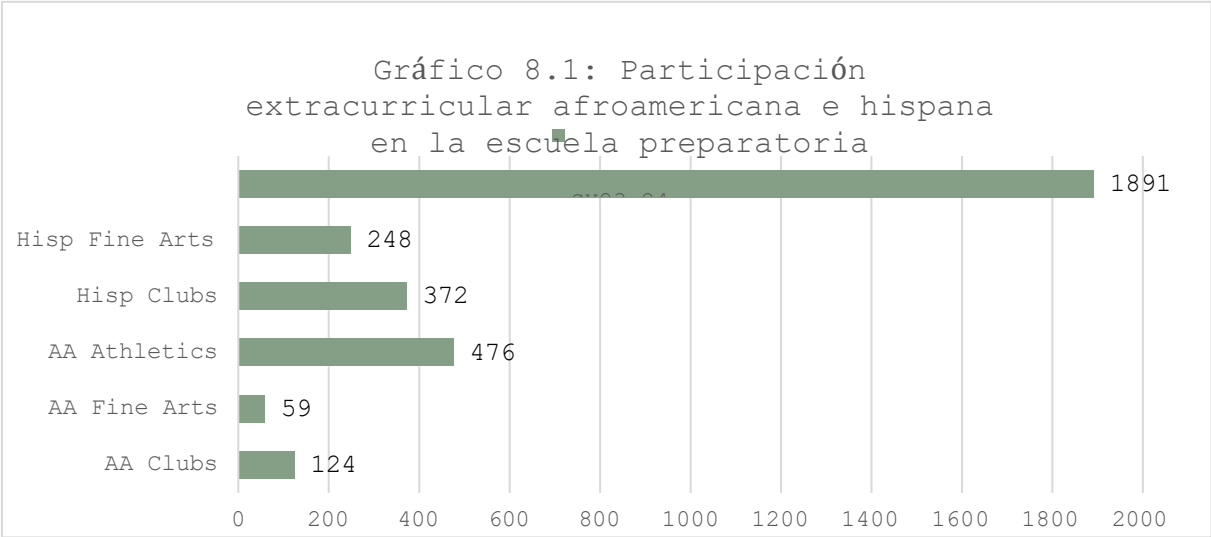
⁶ *Expanding Minds and Opportunities: Leveraging the Power of Afterschool and Summer Learning for Student Success*, edited by Terry K. Peterson, 2013; *The Benefits of Participating in Extracurricular Activities*, Claudette Christison, BU Journal of Graduate Studies in Education, Volume 5, Issue 2, 2013; *The Value of Out-of-School Time Programs*, Jennifer McCombs, Anamarie Whitaker, and Paul Yoo, Rand Corporation, 2017.

Tabla 8.1: Estudiantes en al Menos una Actividad Extracurricular

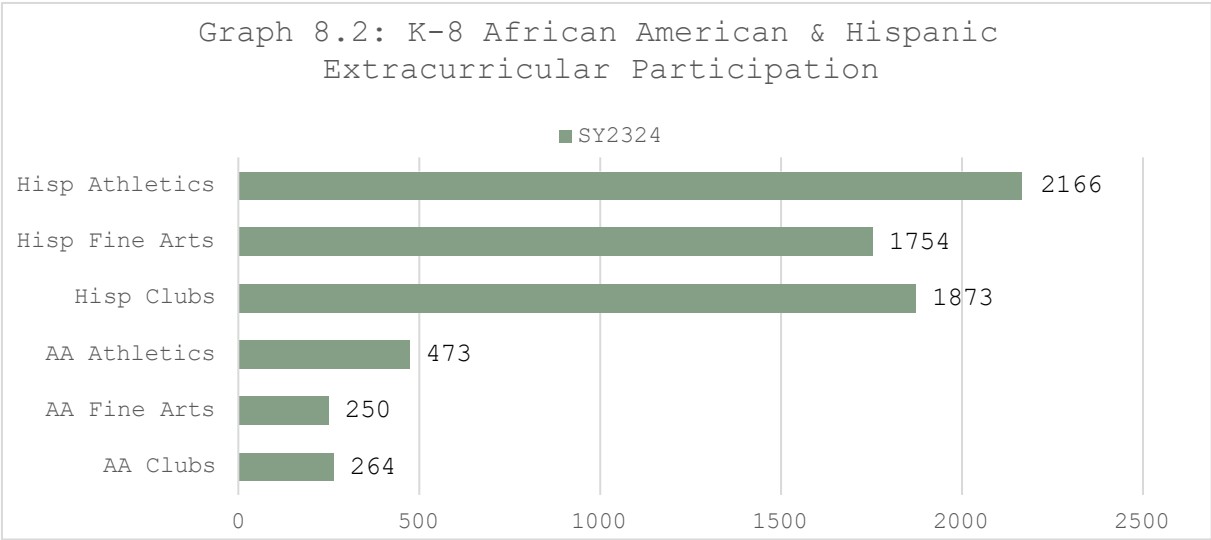
Año	GB	Blanco		Afroame ricano		Hispanico		Nativo American o		Asia/ Isl. del Pacíf		Multi- racial		Total
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
23-24	K-8	1535	19%	840	11%	4859	61%	240	3%	144	2%	309	4%	7927
	HS	1033	24%	573	13%	2298	53%	91	2%	156	4%	191	4%	4342
	Tot	2568	21%	1413	12%	7157	58%	331	3%	300	2%	500	4%	12269
22-23	K-8	1139	24%	473	10%	2739	57%	135	3%	76	2%	213	4%	4775
	HS	938	22%	514	12%	2398	57%	102	2%	115	3%	160	4%	4227
	Tot	2077	23%	987	11%	5137	57%	237	3%	191	2%	373	4%	9002
21-22	K-8	1103	22%	458	9%	3044	60%	175	3%	83	2%	219	4%	5082
	HS	1045	26%	457	11%	2112	53%	89	2%	125	3%	171	4%	3999
	Tot	2148	24%	915	10%	5156	57%	264	3%	208	2%	390	4%	9081
20-21	K-8	514	20%	188	7%	1643	64%	97	4%	37	1%	96	4%	2575
	HS	1037	29%	349	10%	1782	50%	59	2%	147	4%	168	5%	3542
	Tot	1551	25%	537	9%	3425	56%	156	3%	184	3%	264	4%	6117
19-20	K-8	1792	22%	910	11%	4587	57%	238	3%	146	2%	334	4%	8007
	HS	1277	24%	561	11%	2911	56%	146	3%	142	3%	199	4%	5236
	Tot	3069	23%	1471	11%	7498	57%	384	3%	288	2%	533	4%	13243
18-19	K-8	1436	22%	689	10%	3881	59%	187	3%	115	2%	275	4%	6583
	HS	1419	25%	542	9%	3256	57%	146	3%	153	3%	200	3%	5716
	Tot	2855	23%	1231	10%	7137	58%	333	3%	268	2%	475	4%	12299
17-18	K-8	1378	24%	508	9%	3319	58%	162	3%	76	1%	273	5%	5716
	HS	1537	25%	564	9%	3445	57%	146	2%	169	3%	210	3%	6071
	Tot	2915	25%	1072	9%	6764	57%	308	3%	245	2%	483	4%	11787
16-17	K-8	1306	26%	478	10%	2795	56%	119	2%	88	2%	214	4%	5000
	HS	1504	26%	551	10%	3253	57%	134	2%	134	2%	180	3%	5756
	Tot	2810	26%	1029	10%	6048	56%	253	2%	222	2%	394	4%	10756

El gráfico 8.1, a continuación, muestra la participación de la escuela secundaria por actividad para los estudiantes afroamericanos e hispanos en el año escolar 2023-24. La participación de los afroamericanos en las escuelas preparatorias aumentó en las tres categorías de actividades (atletismo, artes escénicas/bellas artes y clubes), mientras que la participación de los estudiantes hispanos aumentó en las actividades de artes escénicas/bellas artes y clubes, y una ligera disminución en el atletismo..

Gráfico 8.1: Participación Afroamericana e Hispana en la Escuela Preparatoria



Graph 8.2: K-8 African American and Hispanic Participation by Activity



Como se muestra en el Gráfico 8.2, el número de estudiantes afroamericanos e hispanos de K-8 que participaron en los tres tipos de actividades extracurriculares (atletismo, artes escénicas/bellas artes y clubes) aumentó sustancialmente en el año escolar 2023-24. El aumento más notable se produjo en la categoría de artes escénicas/bellas artes, donde la participación hispana aumentó en un 300% y la participación afroamericana en un 250%.

La Tabla 8.2, a continuación, detalla la cantidad de estudiantes que aprenden inglés ("EL") que participan en actividades extracurriculares en el CE 2023-24. Como

se muestra, la participación de EL aumentó un 80% con respecto al año anterior, impulsada por aumentos en el nivel K-8.

La participación de los afroamericanos en K-8 EL aumentó en más del 180% y la de los hispanos en K-8 en un 109%.

Tabla 8.2: Participación de EL en al Menos Una Actividad Extracurricular

Year	GB	White		African American		Hispanic		Native American		Asian/Pacific I		Multi racial		Total
23-24		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
	K-8	29	4%	69	9%	613	81%	1	0%	46	6%	3	0%	761
	HS	10	6%	41	23%	114	64%	0	0	12	7%	2	1%	179
	Total	39	4%	110	12%	727	77%	1	0%	58	6%	5	1%	940

El personal Inter escolar continuó brindando apoyo a las escuelas primarias con concentración racial y/o de bajo nivel socioeconómico: Grijalva, Miller, Ochoa, Oyama, Tolson y Warren (**Apéndice VIII-1, Participación Extracurricular por Actividad en Planteles Escolares Específicos CE2023-24**).

B. Proceso de Revisión del Director para Actividades Extracurriculares

El proceso de Revisión Principal continuó utilizándose en el CE 2023-24. Iniciado en 2019, este protocolo requiere que todas las escuelas establezcan y mantengan un equipo de gestión extracurricular. Estos equipos trabajan para identificar e implementar actividades extracurriculares, monitorear la participación de los estudiantes y presentar informes al Departamento Inter escolar.

En el año escolar 2023-24, los especialistas extracurriculares continuaron trabajando con cada escuela del Distrito en la documentación y el informe de las actividades escolares.

C. Colaboración con Transportación

Para apoyar las actividades extracurriculares, el Departamento de Transporte del Distrito continuó ofreciendo autobuses de actividades a las escuelas en el CE 2023-24. Dicho apoyo sigue desempeñando un papel importante en la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares (**Anexo VIII-2 - Lista de autobuses de actividades por escuela CE2023-24**).

D. Financiación de Actividades Extracurriculares

En el CE 2023-24, las fuentes de financiación para las actividades extracurriculares siguen siendo las mismas que en años anteriores e incluyen donaciones, organizaciones externas/asociadas, créditos fiscales, tarifas y fondos del Distrito.

Además, las escuelas individuales se han beneficiado enormemente del programa Federal 21st Century Community Learning Center ("CCLC"). Veinticinco escuelas del Distrito recibieron fondos de subvención en el CE 2023-24, incluidas 12 escuelas primarias, 8 escuelas K-8, cuatro escuelas intermedias y una escuela secundaria (**Apéndice VIII-3, 21ª Participación en Subvenciones de CCLC 2023-24**).

E. Reportes de USP

VII(C)(1) Como parte de su Informe Anual, el Distrito proporcionará un informe sobre la participación de los estudiantes en una muestra de actividades extracurriculares en cada escuela.

Ver Apéndice VIII-4, VIII.C.1 Participación de los Estudiantes en Actividades Extracurriculares, que incluye la participación de los estudiantes por actividad seleccionada, raza/identidad étnica y escuela para el año escolar 2023-24.

IX. Instalaciones y Tecnología

A. Plan Plurianual de Instalaciones

Utilizando los resultados del Índice de Condición de las Instalaciones ("FCI") y el Puntaje de Idoneidad Educativa ("ESS"), el Distrito actualizó el Plan Multianual de Instalaciones (MYFP), estableciendo las prioridades del proyecto para el CE 2023-24. Como se describe en el Plan, las cuestiones de salud y seguridad siempre tienen prioridad sobre los proyectos regulares de mantenimiento y mejora (**Apéndice IX-1, IX.C.1.d MYFP CE2023-24**). Junto con la salud y la seguridad, las otras prioridades principales siguen siendo las reparaciones y mejoras de las instalaciones existentes, las mejoras en los espacios de aprendizaje en las aulas y el acceso a la tecnología actualizada.

1. Índice de Condiciones de la Instalación

FCI es una métrica estándar de la industria que sirve como punto de referencia objetivo para evaluar las condiciones de construcción en un sitio escolar. En el CE 2023-24, el Distrito se concentró en validar y actualizar sus puntajes de FCI. El Distrito actualiza continuamente este documento en vivo a medida que se completan los proyectos o a medida que las condiciones de deterioro se hacen evidentes (**Apéndice IX-2, IX.C.1.a (1) Índice de condiciones de las instalaciones CE2023-Artículo 24**). Durante el año anterior, la Junta de Gobierno del Distrito aprobó fondos limitados de infraestructura para mejoras de seguridad y protección en el sitio, reemplazos de unidades de paquete de HVAC en sitios identificados, mejoras en los terrenos, mejoras en los edificios y un reemplazo completo de la línea de agua fría doméstica en la Escuela Secundaria Rincón.

Además, el Distrito tuvo éxito en asegurar fondos de construcción y diseño del Departamento de Instalaciones del Estado de Arizona para múltiples proyectos grandes de techos, incluyendo planteles como las Preparatorias Cholla y Rincón. Estos proyectos han marcado un grado variable de diferencia en la puntuación general de la FCI en estos planteles escolares. Algunos proyectos resultaron en diferencias importantes en los puntajes de FCI, como el reemplazo de los controladores de aire en la Escuela Preparatoria Tucson y el reemplazo del techo en la Escuela Preparatoria Catalina.

2. Puntuación de Idoneidad Educativa

El ESS mide la calidad o idoneidad del diseño de una escuela con fines educativos e incluye una evaluación de los terrenos, así como de la capacidad y utilización de las aulas y otras salas utilizadas para las actividades relacionadas con la escuela (**Apéndice IX-3, IX.C.1.a (2) Puntuación de idoneidad educativa CE2023-24**).

De acuerdo con la aprobación de fondos para la construcción de infraestructura, la Junta de Gobierno aprobó fondos limitados para proyectos que mejoraron el puntaje de ESS. Estos proyectos incluyeron proyectos de renovación de aulas, mejora de cercas de seguridad perimetrales, adición de control de acceso, instalación de teléfonos automáticos, adición de cámaras de seguridad e instalación de películas de seguridad en los sitios escolares identificados por seguridad.

B. Plan Plurianual de Tecnología

1. Plan Plurianual de Tecnología (MYTP)

Durante el CE 2023-24, el Distrito continuó priorizando las iniciativas tecnológicas para garantizar que la entrega de instrucción y las operaciones del Distrito siguieran siendo exitosas mientras se trabajaba en el plantel o de forma remota fuera del plantel. Se implementaron medidas de seguridad, mejoras y programas de capacitación tras el incidente de ciberseguridad de enero de 2023.

Hubo algunos cambios y mejoras en el MYTP en el CE 2023-24 (**Apéndice IX-4, IX.C.1.d MYTP**). La atención se centró en la seguridad cibernética, así como en las mejoras continuas de los sistemas y procesos educativos y operativos. Además, hubo un enfoque continuo en la excelencia operativa, la responsabilidad fiscal, las soluciones innovadoras, la computación en la nube, la investigación y el desarrollo, la prestación de servicios centrados en el cliente, el éxito medido a través de indicadores clave de rendimiento (KPI), el desarrollo profesional y las mejoras continuas del servicio (CSI).

El Distrito continuó implementando el programa de dispositivos estudiantiles uno a uno (1:1) y se aseguró de que todos los estudiantes de todos los grados tuvieran acceso a un dispositivo, así como a Internet para participar en la instrucción en las escuelas y de forma remota, si era necesario. El equipo de tecnología del Distrito continuó programando y dando soporte a todas las computadoras portátiles y tabletas existentes de los estudiantes, para garantizar que todos los dispositivos funcionaran correctamente a través de Internet desde casa, al mismo tiempo que garantizaba la seguridad cibernética de los estudiantes. Los maestros y el personal

también recibieron dispositivos y conexión a Internet para realizar las tareas necesarias. A todos los estudiantes de aprendizaje remoto se les proporcionó la tecnología requerida, incluida una tableta o una computadora portátil y, si era necesario, un punto de acceso móvil para conectarse a Internet desde casa. En total, se proporcionaron más de 40,000 computadoras portátiles y tabletas de estudiantes a las familias del Distrito para que sus hijos las usaran para la instrucción remota, asegurando que el Distrito se haya convertido en un Distrito de un Dispositivo a cada Estudiante 1:1, que el Distrito se compromete a mantener.

El Distrito también continuó brindando aprendizaje remoto para cualquier estudiante que lo solicitara, a través de la Academia Virtual Unificada de Tucson (TUVA), que se unió con Catalina Online Learning (COLE) (Experiencia de aprendizaje en línea de Catalina) para convertirse en la principal Instrucción en Línea de Arizona (AOI) de TUSD.

Abordar las necesidades tecnológicas de los estudiantes en computadoras portátiles, tabletas y puntos de acceso para el CE 2023-24 continuó siendo una tarea enorme, pero ciertamente no fue el único proyecto tecnológico importante llevado a cabo en apoyo de las escuelas. El equipo de tecnología del Distrito trabajó en colaboración con Currículo e Instrucción (C&I), Evaluación y Evaluación (A&E), Educación Excepcional, Adquisición de Idiomas, Bellas Artes, Programas de Atracción, Educación Profesional y Tecnológica (CTE) y muchos otros departamentos para definir, implementar y apoyar un marco digital para facilitar la instrucción presencial y remota dirigida por maestros..

a. Índice de Condición Tecnológica

El Distrito utilizó el Índice de Condición Tecnológica ("TCI") para evaluar la asignación de dispositivos de hardware y la competencia tecnológica de los maestros en cada escuela durante el CE 2023-24. El informe de TCI del Distrito indicó una ligera disminución en el puntaje general de TCI y el puntaje de TCI en el aula. Esta disminución en TCI fue el resultado de la combinación de dispositivos perdidos, así como de la eliminación por parte del Distrito de dispositivos obsoletos como pizarras, impresoras, sistemas de respuesta, proyectores y computadoras de escritorio.

El número de computadoras portátiles en el Distrito ha aumentado en un 17.0%, y el número de tabletas ha aumentado en un 72.3% con respecto al año escolar anterior. El informe de TCI indica que, en promedio, había un dispositivo por estudiante (proporción 1:1) en todas las escuelas del Distrito en el CE 2023-24

(Apéndices IX-5, IX.C.1.a (3) Informe final de TCI CE2023-24 y IX-6, IX.C.1.b

Resumen de resultados de TCI CE2022-23).

b. Tecnología Educativa

En el CE 2023-24, el Distrito continuó brindando actividades de desarrollo profesional de tecnología educativa para maestros y personal. El Departamento de Tecnología Educativa continuó brindando capacitación e instrucción a los maestros, apoyando la iniciativa de computadoras en una proporción de 1:1, y utilizó diversas aplicaciones, dispositivos comunes de tecnología educativa y nuevas tecnologías educativas.

La capacitación y el apoyo a los maestros en el uso de la tecnología educativa fueron proporcionados por los Enlaces de Tecnología Docente (TTL) y el Departamento de Tecnología Educativa, ambos trabajando de forma independiente y en colaboración con el Departamento de Currículo e Instrucción. Las sesiones de capacitación se desarrollaron e impartieron en respuesta a las solicitudes de desarrollo profesional de la escuela. Las sesiones ocurrieron en

varios entornos, como uno a uno, grupos pequeños, reuniones de la Comunidad de Aprendizaje Profesional y durante las sesiones de Desarrollo Profesional de los miércoles de las escuelas. También se ofrecieron a escala de todo el Distrito para los Días de Aprendizaje Profesional, la Academia de Desarrollo Profesional de Verano, el Simposio de Aprendizaje de Emociones Sociales y el Simposio de Adquisición del Idioma.

El contenido de estas sesiones de formación abarcó una amplia gama de temas relevantes para la integración de la tecnología en la educación. Las sesiones de capacitación se basaron en varios factores, incluido el uso efectivo y eficiente de equipos de tecnología educativa comunes en el aula, como paneles interactivos, así como suites educativas de Microsoft y Google, junto con nuevos sitios web de tecnologías educativas, incluida la introducción de la Inteligencia Artificial generativa. Los resultados de las encuestas realizadas para evaluar las necesidades del personal se utilizaron para identificar las áreas en las que la tecnología mejoraría la enseñanza y las nuevas tecnologías educativas que los docentes estaban más interesados en aprender.

El Departamento de Tecnología Educativa también continúa manteniendo un Índice de Recursos específico para materiales de instrucción y enseñanza relacionados con el uso de la tecnología en el aula, identificando el tipo de currículo específico abordado (matemáticas, ELA, ciencias o estudios sociales) y el nivel de

grado del plan de estudios (elemental, intermedio o superior). El Índice de Recursos se publica y se actualiza según sea necesario en el sitio web de SharePoint del Centro de Recursos de Tecnología Educativa y está disponible para todos los profesores (**Apéndice IX-7, Índice de Recursos de Materiales Didácticos de Tecnología Educativa-Captura de pantalla y enlaces**).

Las actividades de Tecnología Educativa para el CE 2023-24 incluyeron:

- Continuar apoyando el programa de Escuelas de Aprendizaje Innovador de Verizon: *Digital Promise* en las escuelas intermedias Secrist, Utterback y Vail. El departamento ayudó con la coordinación del programa y la capacitación del personal, diseñado para aumentar la integración de la tecnología y la integración significativa de iPads en las aulas. Todas las escuelas recibieron reconocimiento nacional, con los Entrenadores de Instrucción de Vail y Secrist nombrados Entrenadores Estelares y el director de Utterback reconocido como Director Estelar. Las tres escuelas trabajaron con el Departamento de Tecnología Educativa para completar la extensa solicitud para continuar participando en el programa durante otros dos años. Las escuelas también trabajaron con el Departamento de Tecnología Educativa para completar el proceso de solicitud detallado y a profundidad para solicitar la construcción y el equipamiento de un laboratorio multimillonario para STEM. No solo se aceptó a las tres escuelas para continuar en el programa durante otros dos años, sino que también se les otorgaron subvenciones para laboratorios STEM, cuya construcción comenzará en julio de 2024.
- Continuar adoptando un enfoque proactivo para implementar capacitación específica y oportuna para los más de 2,600 paneles interactivos de Promethean y paneles de Newline en todo el Distrito. La estrategia consistió en desarrollar y facilitar cursos de orientación para garantizar que los maestros y el personal pudieran utilizar eficazmente estas pantallas interactivas. Además, las capacitaciones diferenciadas y avanzadas, diseñadas para mejorar las habilidades de los maestros en el uso de las características de los paneles, garantizaron que esta inversión a gran escala continúe empoderando a los maestros para aprovechar los paneles para crear experiencias de aprendizaje más atractivas e interactivas para los estudiantes.
- Apoyar el conjunto de productos de Google for Education (para la

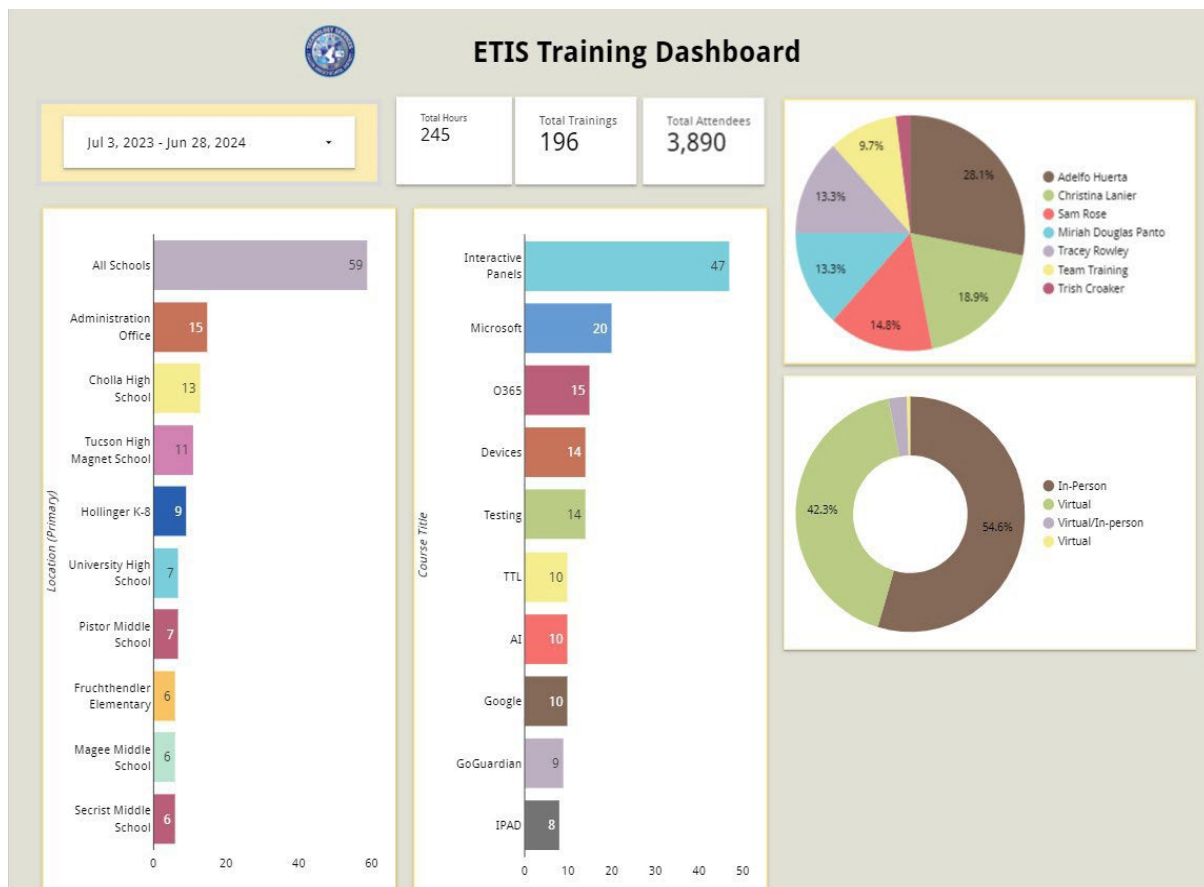
Educación) y ofrecer oportunidades para que los profesores se conviertan en profesores certificados por Google. Finalmente, 23 maestros aprobaron el riguroso examen de certificación para obtener la certificación en el CE 2023-24. Los docentes con capacitación y conocimientos sobre el uso de las plataformas de Google for Education mejoraron significativamente los resultados de enseñanza, colaboración y aprendizaje.

- Desarrollar y facilitar la formación sobre nuevas tecnologías educativas para profesores y personal. Con la disponibilidad generalizada de la Inteligencia Artificial generativa, los profesores y el personal clamaban por conocimiento. El Departamento de Tecnología Educativa rápidamente entró en acción al educarse sobre esta nueva tecnología y luego desarrolló y ofreció numerosas sesiones de desarrollo profesional. Estas sesiones incluyeron información sobre varios sitios web disponibles y cómo usar la IA generativa. El Departamento de Tecnología Educativa colaboró con varios departamentos, incluido el Departamento de Currículo e Instrucción, sobre cómo esta nueva herramienta podría incorporarse a la planificación y entrega de lecciones. Además, el departamento tomó la iniciativa en la creación de un grupo de trabajo de IA para desarrollar pautas con los departamentos de todo el Distrito. Este trabajo continúa, con el objetivo de proporcionar directrices completas en julio de 2025.
- Proporcionar capacitación a los Enlaces de Tecnología de los Maestros (TTL) para brindar apoyo a las pruebas en línea, incluida la plataforma BlueBook recientemente introducida, la plataforma de pruebas utilizada por los exámenes en línea PSAT y AP. Proporcionar a los maestros una orientación efectiva en la utilización de las plataformas de pruebas en línea, según lo dispuesto por el estado de Arizona, garantizó que estuvieran bien informados y fueran capaces durante todo tipo de pruebas.
- Apoyar y desarrollar programas sólidos e innovadores diseñados para aumentar la participación y la inscripción de los estudiantes, al tiempo que fomentan las habilidades universitarias y de preparación profesional del siglo XXI. La introducción de los deportes electrónicos en muchas escuelas implicó la capacitación de los entrenadores de deportes electrónicos y el desarrollo de protocolos y directrices. Varias escuelas compitieron a nivel nacional, logrando un éxito significativo para los estudiantes. Además, se establecieron Equipos Técnicos Estudiantiles en nuestras Escuelas de Aprendizaje Innovador de Verizon y en la Academia Virtual del Distrito

Escolar Unificado de Tucson. Se brindó capacitación a los maestros mentores, y los miembros estudiantiles asumieron un papel de liderazgo en sus escuelas al proporcionar apoyo técnico y capacitación para maestros y compañeros de estudios.

- Proporcionar cursos interactivos de alta calidad a su propio ritmo a través del Portal de Aprendizaje Profesional para profesores y administradores (**Apéndice IV-21, IV.K.1.q Grafico Máster de DP sobre USP**).

Ofrecer un desarrollo profesional excepcional, atractivo y relevante para los docentes y el personal. El Departamento de Tecnología Educativa ofreció un total de 196 capacitaciones en el CE 2023-24 a 3,890 asistentes. Los Especialistas del Distrito en Integración de Tecnología Educativa recopilaban información de cada capacitación y registraron los datos en una hoja de cálculo para crear el siguiente gráfico, titulado "Panel de capacitación de ETIS". Este panel detalla el número de cursos de formación, los temas, el método de impartición y a quién se impartió la formación.



En el CE 2023-24, el Distrito presentó un Análisis de Impacto en el Desempeño para actualizar las herramientas de recopilación de datos y proporcionar datos más relevantes y significativos para alinearse con las tecnologías educativas que se encuentran en la mayoría de las aulas de TUSD. La obsoleta Herramienta de Observación de Integración Tecnológica (TIOT, por sus siglas en inglés) fue reemplazada por evaluaciones de observación de recorrido. TUSD ha podido mantenerse al día con las necesidades tecnológicas de sus aulas, pero algunas herramientas que el Distrito utilizó para medir el dominio de la tecnología educativa se habían vuelto obsoletas y, por lo tanto, menos útiles. Mediante el uso de herramientas de recopilación de datos actualizadas, el Departamento de Tecnología Educativa adaptó la capacitación y el apoyo a las necesidades de los educadores, asegurando así un enfoque integral y específico para el desarrollo profesional.

La herramienta de Observación *Walk Through* del Título 1, una evaluación utilizada por el Departamento del Título 1, se desarrolló en conjunto con el Departamento de Tecnología Educativa. Se midió el uso de la tecnología educativa en clases individuales durante el día de observación. Los datos se proporcionaron al Departamento de Tecnología Educativa con información sobre las escuelas

individuales, lo que permitió un enfoque específico para trabajar con los administradores para aumentar el uso efectivo de la tecnología educativa.

Tabla 9.1: Título 1 Resultados del recorrido de observación de la tecnología

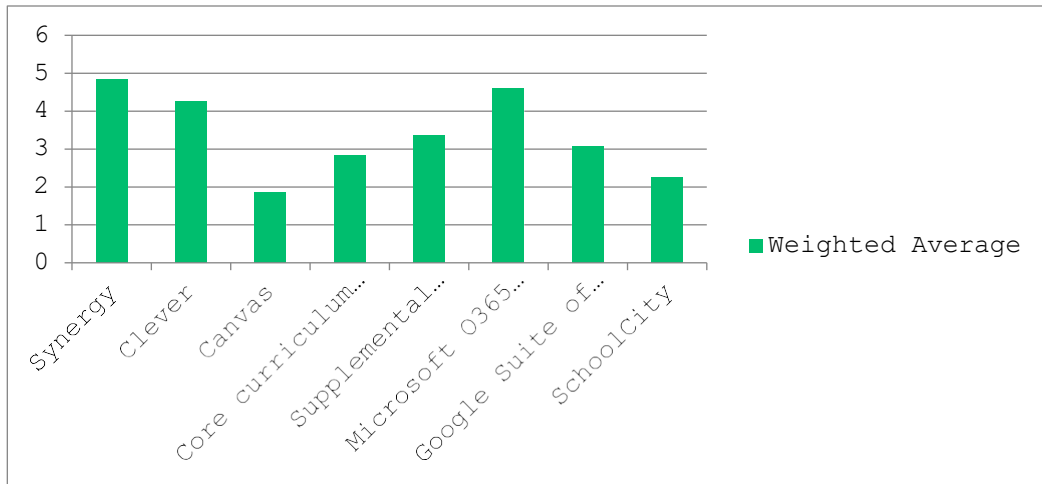
Observación del uso de la Tecnología Educativa por parte de los docentes durante el recorrido	Número total de observaciones
383	467

La segunda nueva herramienta de recopilación de datos fue una encuesta actualizada sobre el uso de la tecnología por parte de los docentes. La encuesta y los datos se proporcionan a continuación. La encuesta proporcionó al Departamento de Tecnología Educativa datos precisos que identifican la frecuencia de uso por parte de los maestros con plataformas en línea y dispositivos de tecnología educativa. Esta nueva herramienta, completada por 956 maestros, garantizó que los métodos de instrucción y los sistemas de apoyo y la capacitación proporcionados por el personal administrativo de la escuela, los Enlaces de Tecnología Docente y los miembros del Departamento de Tecnología Educativa estén alineados con las necesidades reales. Como resultado de la encuesta, los datos se compartieron con otros departamentos del Distrito, como el de Currículo e Instrucción y el de Evaluación y Evaluación, para ayudarles a identificar las necesidades de capacitación. Los datos también se utilizaron para identificar el uso de la plataforma y la capacitación. A continuación, se presentan las preguntas clave de la encuesta y los datos recopilados:

Preguntas y Datos de la Encuesta sobre el Uso de la Tecnología de los Docentes

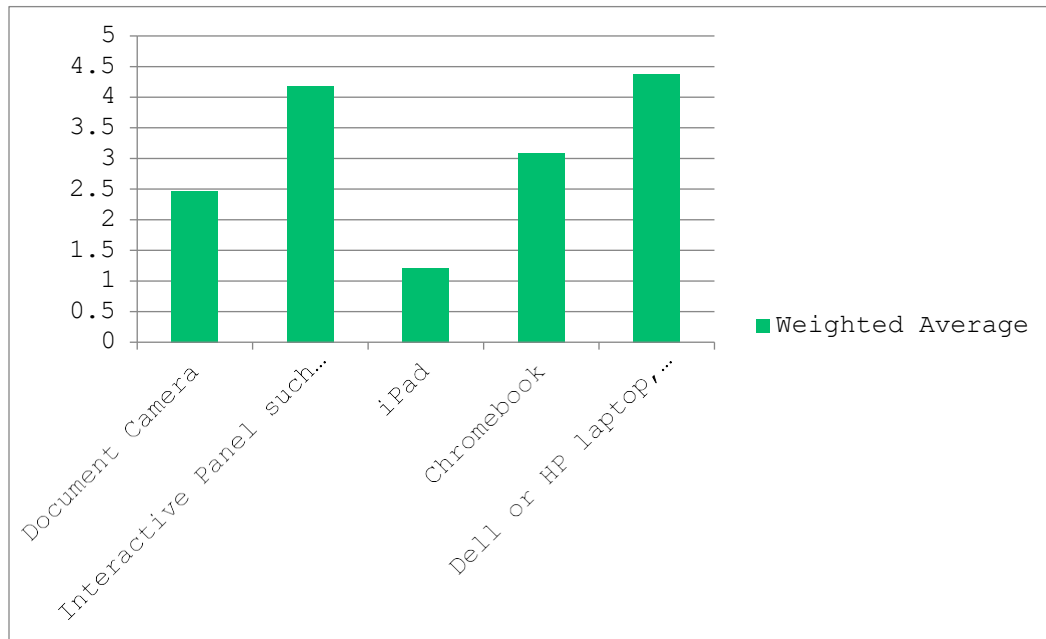
1. Pensando en las plataformas en línea que se utilizan en su escuela, ¿con qué frecuencia es probable que las use?

Esta escala le permite proporcionar una calificación numérica basada en su frecuencia de uso para una plataforma en particular. Califique su uso del 1 al 6, siendo 6 la puntuación más alta y 0 sirviendo como una opción clara para situaciones en las que la plataforma no se aplica.



2. 2. Pensando en los dispositivos de tecnología educativa en su escuela, ¿con qué frecuencia usted o sus estudiantes usan el dispositivo?

This scale allows you to provide a numerical rating based on your frequency of use for a particular platform. Rate your use from 1-6 with 6 being the top score and 0 serving as a clear option for situations where the platform doesn't apply.



C. Reportes de USP

IX(C)(1)(a) Copias de las FCI, ESS, TCI enmendadas:

Los datos requeridos por la sección (IX)(C)(1)(a) están contenidos en **los Apéndices IX-2, IX.C.1.a (1) Índice de Condiciones de las Instalaciones CE2023-24; IX-3, IX.C.1.a (2) Puntuación de Idoneidad Educativa CE2022-23; y IX-5, IX.C.1.a (3) Informe Final TCI CE2023-24.**

IX(C)(1)(b) Un resumen de los resultados y análisis realizados durante el año anterior para los siguientes: FCI, ESS, TCI:

Los resultados y análisis de FCI y ESS se han incluido en el **Apéndice IX-1, IX.C.1.d PPM;** y los resultados resumidos de TCI se encuentran en el **Apéndice IX-6, IX.C.1.b Resumen de resultados de TCI CE2023-24.**

- IX(C)(1)(c) Un informe sobre el número y la situación laboral (p. ej., a tiempo completo, a tiempo parcial) del personal de apoyo a las instalaciones en cada escuela (p. ej., conserjes, personal de mantenimiento y de jardinería), y la fórmula para asignar dicho apoyo; **Ver Apéndice IX-8, IX.C.1.c Personal de apoyo a las instalaciones 2023-2024.**
- IX(C)(1)(d) Una copia del Plan de Instalaciones Plurianuales y Plan Tecnológico, modificado y actualizado cada año, y un resumen de las acciones tomadas durante ese año de conformidad con dichos planes;
- El Plan Plurianual de Instalaciones actual aparece en **el Apéndice IX-1, IX.C.1.d (1) MYFP**, y el Plan Tecnológico Plurianual actual aparece en el **Apéndice IX-4, IX.C.1.d (2) MYTP**.
- IX(C)(1)(e) Para toda la capacitación y el desarrollo profesional proporcionados por el Distrito, según lo requerido por esta sección, información sobre el tipo de capacitación, el lugar donde se llevó a cabo, el número de personal que asistió por puesto, presentador(es), esquema o presentación de la capacitación y cualquier documento distribuido.
- Los datos requeridos por la sección (IX)(C)(1)(e) están contenidos en el **Apéndice IV-21, IV.K.1.q Máster de DP sobre USP CE23-24**. Este informe contiene una tabla de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional que se ofrecen para el CE 2023-24.

X. Rendición de Cuentas y Transparencia

A. Procedimiento Presupuestario y Análisis Independiente

1. El Proceso Presupuestario

En el otoño de 2023, el Departamento de Servicios Financieros comenzó conversaciones internas sobre el proceso presupuestario para el año escolar 2024-25. La intención era refinar los plazos, la información proporcionada y los detalles solicitados a cada escuela y departamento. El proceso final y el cronograma se presentaron a todos los administradores escolares y departamentales la semana del 7 de febrero de 2024.

Las escuelas y departamentos colaboraron con el Departamento de Servicios Financieros para desarrollar todos los planes presupuestarios y asignaciones desde el 7 de febrero hasta el 22 de marzo de 2024. Durante todas las reuniones con escuelas y departamentos individuales que son financiados con fondos de Desegregación, se incluyó a expertos en la materia de varias áreas clave (por ejemplo, Adquisición de Idiomas, Oficina de Atracción, Experiencias de Aprendizaje Avanzado, etc.), para garantizar que se asignaran los niveles de fondos adecuados para las actividades de Desegregación aprobadas.

El Distrito llevó a cabo tres sesiones de estudio presupuestario para el año fiscal 2024-25, en las reuniones de la Junta de Gobierno el 14 de mayo, el 21 de mayo y el 4 de junio de 2024. Estas sesiones de estudio proporcionaron oportunidades para que la Junta de Gobierno y la comunidad recibieran actualizaciones sobre el estado financiero del Distrito para el nuevo año escolar.

El 11 de junio de 2024 se llevó a cabo una audiencia pública sobre el presupuesto propuesto para la desegregación en la reunión de la Junta de Gobierno. Durante la audiencia pública, la administración del Distrito proporcionó un presupuesto con un resumen de los cambios significativos entre los años fiscales y entre las diferentes actividades de la USP. La audiencia pública brindó una oportunidad para que los miembros de la comunidad proporcionaran comentarios sobre las solicitudes de presupuesto propuestas para el año fiscal 2024-25. No se recibieron observaciones.

El 15 de julio de 2024, la Junta de Gobierno adoptó formalmente el presupuesto del Distrito, incluido el presupuesto de Desegregación como parte del proceso formal de adopción del presupuesto, según lo exige la ley estatal. No se introdujeron cambios

entre la versión propuesta y la aprobada del presupuesto para la eliminación de la segregación. Una copia del presupuesto de Desegregación adoptado para el año fiscal 2024-25 se publica en la página web del presupuesto de Desegregación del sitio web del Distrito.

2. Examen de los Gastos por Contadores Independientes

El Distrito encarga un examen independiente de los gastos de Desegregación cada año fiscal. Este examen confirma que los fondos de Desegregación se gastaron de acuerdo con las asignaciones individuales y da lugar a la provisión de otra información de cumplimiento financiero necesaria para garantizar la transparencia.

A la fecha de este Informe Anual, el examen para el año fiscal 2023-24 está siendo realizado por la firma de contabilidad independiente HeinfeldMeech. Se estima que el examen se completará para la primavera de 2025 y se publicará en la página web del presupuesto de Desegregación cuando se complete.

B. Análisis de Impacto en el Desempeño

Bajo los términos del Plan de Rendición de Cuentas e Informes de Estado Post-Unitario del Distrito, el Distrito debe preparar un Análisis de Impacto en el Desempeño (PIA, por sus siglas en inglés) para cualquier cambio propuesto de los planes adoptados previamente de conformidad con la USP y las órdenes judiciales en el caso de Desegregación. El PIA debe publicarse en el sitio web del Distrito y, si algún miembro de la Junta de Gobierno lo solicita, el cambio propuesto analizado en el PIA debe ser aprobado por la Junta de Gobierno.

Tabla 10.1: Análisis de impacto en el desempeño presentados para el CE 23-24

Título de PIA	Fecha de Publicación	Descripción	Fecha Audiencia Pública	Resolución
Performance Impact Analysis for Magnet Oversight Committee usp-public-notice-20231009-change-magnet-plan.pdf (tUSD1.org)	10/09/23	El personal del distrito recomienda fusionar el Comité de Revisión de Atracción y el Comité de Desarrollo de Atracción en una coalición guía central titulada Comité de Supervisión de Atracción (MOC).	N/A	Aprobó la creación del Comité de Supervisión de Atracción.

Título de PIA	Fecha de Publicación	Descripción	Fecha de Audiencia Pública	Resolución
Análisis de impacto en el rendimiento para la reconfiguración de grados K-6 usp-aviso-público-20231030-K6-Grado reconfiguration.pdf (tusd1.org)	20/10/23	El distrito propone agregar sexto grado a diez escuelas primarias en el año escolar SY24-25. Esas escuelas son: Banks, Collier, Davidson, Gale, Henry, Lynn Urquides, Soleng Tom, Steele, Vesey y Whitmore. Los padres tienen la opción de mantener a sus hijos en la escuela primaria para el sexto grado o hacer la transición a la escuela intermedia para el sexto grado.	24/10/23	Aprobó la expansión de las escuelas primarias Banks, Collier, Davidson, Gale, Henry, Lynn Urquides, Soleng Tom, Steele, Vesey y Whitmore de K-5 a K-6, a partir de CE24-25.
Análisis de Impacto en el Desempeño: Reasignaciones de Fondos para la Desegregación usp-aviso-público-20240124-Deseg-ESSER-Reallocations.pdf (tusd1.org)	24/1/24	El programa ESSER finaliza el 30/09/24. El Distrito quiere continuar financiando los puestos de pérdida de aprendizaje más allá de la vida del programa ESSER. Las posiciones específicas que apoyar son: Intervencionistas en Matemáticas, Intervencionistas en Lectura y Respuesta a la Intervención (RtI). La reasignación propuesta para la desegregación asciende a un total aproximado de \$ 5,1 millones de dólares.	30/1/24	Se presenta hasta que se celebren los foros de la comunidad y se reciban los comentarios para los cambios recomendados. Ver PIA revisado publicado el 3/12/24

Análisis de Impacto en el Rendimiento: Desegregación Reasignaciones de ESSER para apoyar la pérdida de aprendizaje - Revisado el 12/3/24 usp-aviso-público-20240312-Deseg-ESSER-Reubicaciones-en.pdf (tusd1.org)	12/3/24	Este PIA para la reasignación de ESSER para apoyar la pérdida de aprendizaje se revisó reduciendo la cantidad total de la asignación de fondos propuesta por Deseg a 3.538.388 dólares.	3/26/24	Presentado únicamente como información del estudio. <i>Consulte</i> la reunión del 9/4/24 para la aprobación final de la revisión de PIA.
--	---------	--	---------	--

Título de PIA	Fecha de Publicación	Descripción	Fecha de Audiencia Pública	Resolución
Análisis de Impacto en el Desempeño: Desegregación ESSER Reasignaciones para apoyar la pérdida de aprendizaje notice/usp-public-notice-20240404-Deseg-ESSER-Reallocations-en.pdf (tusd1.org)	5/4/24	El PIA revisado presentado en la reunión de la Junta Directiva del 03/26/24 fue revisado para una discusión final. El total de la asignación de fondos para la desegregación es de \$3,538,388 y se centra en los puestos existentes y cubiertos; no crearía nuevos puestos de RTI y de Intervencionismo Docente.	4/9/24	Se aprobó la reasignación de los fondos de Desegregación para el año escolar 2024-25 necesarios para continuar financiando los fondos para la Intervención de Lectura, Intervención en Matemáticas y Respuesta a los Maestros de Intervención, actualmente financiados por ESSER.

Análisis de Impacto en el Desempeño: Revisiones Propuestas al Código de Conducta 2024-2025 aviso/usp-public-código-de-aviso-de-conduct.pdf (tusd1.org)	5/8/24	Reconociendo que un código de conducta debe tener definiciones y descriptores claros, especialmente para las violaciones de conductas algo subjetivas, Relaciones Estudiantiles monitoreó de cerca el uso del Código de Conducta 2023-24 y propone revisiones para un lenguaje más claro.	6/4/24	Aprobado tal como se presentó, con un cambio de mover la marihuana a un nivel cuatro.
Performance Impact Analysis: Replacing PSAT with ACT 2023-24 aviso/usp-public-aviso-20240516-ACT-reemplazar-PSAT.pdf (tusd1.org)	5/16/24	Este PIA propone el cambio de eliminar la administración del PSAT a los estudiantes en los grados 9, 10 y 11 y reemplazarlo con la administración del ACT Aspire en el grado 9 y el ACT en el grado 11, a partir del CE 2024-25. .	N/A	Aprobó el reemplazo del PSAT con la administración del ACT para el CE 2023-24.

PIA Title	Date Posted	Description	Date of Public Hearing	Resolution
Análisis de Impacto en el Rendimiento: Hollinger Gate notice/usp-public-notice-20240523-pia-Hollinger-GATE.pdf (tusd1.org)	23/5/24	Este PIA propone expandir el programa de Educación para Dotados y Talentosos (GATE, por sus siglas en inglés) en Hollinger cambiando el programa de Lenguaje Dual Autónomo (TWDL, por sus siglas en inglés) de GATE a un Programa de que combina GATE- TWDL. Esto aumentará el acceso a GATE para los estudiantes, especialmente aquellos que han estado subrepresentados en los programas de GATE.	N/A	Aprobó la expansión del programa GATE en Hollinger del programa GATE TWDL autónomo a un programa GATE TWDL Combinados
Análisis de impacto en el rendimiento: Actualizar las herramientas de recopilación de datos para la tecnología educativa notice/usp-public-notice-20240523-pia-Instructional%20Technology.pdf (tusd1.org)	5/23/24	Este PIA propone actualizar las herramientas actuales de recopilación de datos utilizadas en la tecnología educativa para proporcionar datos más relevantes y significativos que se alineen con las tecnologías educativas actuales.	N/A	Aprobó el uso de la Encuesta de Tecnología para Maestros y la herramienta de Observación <i>Walk Through</i> del Título 1.

C. Sistema de Rendición de Cuentas Basado en Evidencia (EBAS)

EBAS es una federación de múltiples aplicaciones de software, algunas adquiridas de proveedores de software comercial, algunas desarrolladas internamente en el Distrito, y todas trabajando colectivamente juntas para informar al Distrito sobre decisiones y estrategias para una instrucción y administración efectivas del Distrito. El Distrito continúa utilizando los datos de EBAS para identificar áreas de ganancia e informar el desarrollo de planes de acción donde existen oportunidades de mejora.

Los departamentos de Valoración y Evaluación, Currículo e Instrucción, Desegregación, Relaciones Estudiantiles, Servicios para Estudiantes Afroamericanos,

Servicios para Estudiantes Mexicoamericanos y Servicios de Tecnología trabajaron durante todo el año escolar para evolucionar el entorno EBAS del Distrito para apoyar la instrucción, los entornos inclusivos y la participación familiar para los estudiantes. Los cambios en el EBAS para el año fiscal 2023-24 fueron mínimos. A continuación se enumeran los programas y sistemas relevantes.

1. Sistema de Información Estudiantil Synergy (SIS)

El Distrito continuó utilizando su Sistema de Información Estudiantil ("SIS") Synergy como una herramienta crítica que forma el núcleo de las capacidades EBAS del Distrito. El sistema captura y permite a los usuarios rastrear una amplia gama de información de los estudiantes, incluidos todos los elementos de datos relacionados con los estudiantes requeridos por la USP. Synergy permite a los maestros y otro personal del Distrito interactuar con los datos de los estudiantes, incluida la asistencia, la inscripción, los cursos, los libros de calificaciones, la información de los padres, los horarios y los informes.

2. SchoolCity (Ciudad Escolar)

El Distrito también continuó utilizando SchoolCity, que sirve como la plataforma principal del Distrito para el análisis y la presentación de informes sobre datos relacionados con la evaluación y el rendimiento académico de los estudiantes y las encuestas a los estudiantes. Los datos van desde puntos de referencia trimestrales y pruebas de competencia lingüística hasta evaluaciones formativas individuales de los maestros y encuestas de clima escolar estudiantil.

3. iVisions y TalentEd

El Distrito continuó utilizando el programa Infinite Visions (iVisions) para recopilar, rastrear y analizar datos sobre sus empleados, incluidos los administradores y el personal certificado. El Distrito hizo la transición a la nube de *Tyler* para *Infinite Visions* durante el CE 2022-23, luego del ciberataque en enero de 2023, y continúa utilizando la plataforma en la nube durante el CE 2023-24. El sistema de Recursos Humanos TalentEd permite la recopilación y el análisis de información clave sobre los candidatos, las entrevistas y las decisiones de contratación.

4. Plataformas y Aplicaciones de Microsoft: 365; PowerApps; Power BI

Microsoft 365 es un conjunto completo de herramientas de productividad de Microsoft, incluidas algunas de las herramientas más conocidas, como Word

(procesamiento de textos), Excel (hojas de cálculo), Outlook (correo electrónico y calendario), PowerPoint (presentaciones), Access (aplicaciones de bases de datos) y Teams. Los equipos continuaron utilizándose ampliamente en el CE 2023-24 para que los maestros y los estudiantes trabajaran juntos en proyectos de clase, tareas en grupos pequeños y otros trabajos relacionados.

Microsoft PowerApps es un entorno seguro y alojado en la nube que permite el desarrollo rápido de aplicaciones para su consumo desde cualquier lugar y en cualquier dispositivo. Las PowerApps se utilizaron según fue necesario como recursos didácticos durante el año escolar 2023-24.

Microsoft Power BI todavía se usó en el CE 2023-24. Es una plataforma de datos de autoservicio a la que se puede acceder a través de Internet y permite que los datos estén disponibles para usuarios externos (el público) y usuarios internos (personal de la escuela y del Distrito).

5. Apex Learning (Aprendizaje de Apex)

Apex Learning es la plataforma de aprendizaje en línea utilizada por el Distrito para proporcionar cursos en línea alineados con los estándares de 6º a 12º grado. Cada curso es impartido por un profesor del Distrito. Este plan de estudios digital con créditos consta de cursos básicos y optativos, así como tutoriales en línea. Los estudiantes en los grados 6-12 pueden tomar cursos en línea para obtener créditos originales o para recuperar créditos hacia el avance de nivel de grado o la graduación de la escuela secundaria.

6. Sistemas de Manejo de Aprendizaje Canvas

El sistema de manejo de aprendizaje Canvas es un entorno de aula en línea donde profesores y estudiantes se conectan para el aprendizaje y lo académico. Los profesores pueden asignar lecciones a los estudiantes, monitorear el aprendizaje de los estudiantes, comunicarse entre sí, compartir recursos y planes de estudio, y personalizar la experiencia de aprendizaje para varios estudiantes. Canvas se conecta con Synergy SIS (Sistema de Información Estudiantil - Listas y Calificación) y se integra con muchas aplicaciones TUSD, para un aprendizaje sin problemas.

7. Computación en la nube y Tecnología Emergente

En el año escolar 2023-24, el Distrito desarrolló una metodología de investigación y desarrollo para expandir el uso educativo y operativo de la computación en la nube, así como las tecnologías y aplicaciones nuevas y emergentes.

Las aplicaciones y los datos basados en la nube incluyen plataformas como Microsoft Azure, Amazon Web Services (AWS) y Google Cloud Platform (GCP). Las tecnologías nuevas y emergentes incluyen Inteligencia Artificial (IA), robótica, drones, Realidad Virtual (VR), Realidad Aumentada (AR) y arquitectura 3D.

D. Reportes de USP

X(A)(5)(a)(i) Copias de todas las descripciones de trabajo y explicaciones de responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, cargo, título de trabajo anterior (si corresponde), otras consideradas para el puesto y credenciales;

Ver Apéndice X-1, X.A.5.a.i Explicación de Responsabilidades, que contiene descripciones de trabajo y un informe de las nuevas personas contratadas y asignadas para cumplir con los requisitos de esta sección por nombre, cargo, título de trabajo anterior, otros considerados y credenciales para el CE 2022-23.

X(A)(5)(a)(ii) Una descripción de los cambios introducidos en el EBAS los requisitos de esta sección, incluidas las descripciones de los planes para realizar cambios en el sistema en el año siguiente;

Ver Apéndice X-2, X.A.5.a.ii Descripción de los cambios realizados en EBAS, para el año escolar 2022-23. No se realizaron cambios sustanciales en el CE 2033-23, como se señala en la narrativa.

X(F)(1)(a) Cualquier Análisis de Impacto en el Desempeño publicado en el sitio web del Distrito durante el año de referencia, la fecha del PIA, un resumen del cambio propuesto y la disposición de cualquier consideración por parte de la Junta Directiva.

Ver gráfico en el texto anterior, y copias de los PIA publicados en la página de aviso público de la sección de desegregación del sitio web del Distrito.