

**Informe Anual del Distrito  
Escolar Unificado de Tucson para  
el Ciclo escolar 2024-2025  
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: Jennifer Eckstrom  
Secretario: Dr. Ravi Shah  
Miembros: Val Romero, Sadie Shaw, Natalie Luna Rose

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. Estrategia de Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento .....	19
E. Desarrollo Profesional para Asignación de Estudiantes .....	23
F. Comité de Coordinación Asignación de Estudiantes .....	23
G. USP Informes .....	24
III. Transportación .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Descripción de Programas y Operaciones ....	<b>27Error! Bookmark not defined.</b>
B. Informes USP .....	27
IV. Personal Administrativo y Certificado .....	28
A. Personal Administrativo y Certificado .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Diversidad de Maestros y Administradores .....	32
C. Difusión, Reclutamiento y Retención .....	35
D. Informes USP .....	41
V. Calidad de la Educación .....	46
A. Experiencias de Aprendizaje Avanzadas .....	46
B. Lenguaje Dual .....	59
C. Colocación en Educación Excepcional, Políticas, y Prácticas .....	64
D. Prevención de la Deserción Escolar y Graduación .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Participación Estudiantil por medio del Currículo .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Intervenciones y Apoyos Académicos de Objetivo .....	84
G. Equipo Operativo para Logros Académicos de los Afroamericanos .....	98
H. Remisiones, Evaluaciones y Colocaciones .....	100
I. Entornos de Apoyo e Inclusivos.....	101

J.	Informes USP .....	101
VI.	Disciplina .....	107
A.	Resultados en la Disciplina .....	107
B.	Apoyos e Intervenciones de Conducta Positiva, Prácticas Restaurativas, y Cultura y Entorno .....	110
C.	Código de Conducta Estudiantil .....	113
D.	Alternativas Positivas a la Suspensión .....	115
E.	Medidas Correctivas.....	119
F.	Mejoras Escolares — Éxitos Estudiantiles Documentados (SSD) .....	120
G.	Mejores Prácticas en la Disciplina .....	120
H.	Informes del USP .....	121
VII.	Participación Familiar y de la Comunidad .....	123
A.	Participación Familiar y de la Comunidad .....	123
B.	Servicios de Traducción e Interpretación.....	130
C.	Informes USP .....	131
VIII.	Actividades Extracurriculares .....	132
A.	Resultados de los Esfuerzos para Patrocinar Actividades y Promover la Participación .....	132
B.	Proceso de Revisión de los Directores para Actividades Extracurriculares .....	136
C.	Colaboración con Transportación .....	136
D.	Fondos para las Actividades Extracurriculares .....	137
E.	Informes USP .....	137
IX.	Instalaciones y Tecnología .....	137
A.	Plan de Instalaciones de Múltiples Años .....	138
B.	Plan de Tecnología de Múltiples Años.....	139
C.	Informes USP .....	145
X.	Responsabilidad y Transparencia .....	147
A.	Proceso de Presupuesto y Revisión Independiente.....	147
B.	Análisis de Impacto de Rendimiento .....	148
C.	Sistema de Responsabilidad Basado en Evidencias (EBAS).....	149

## Introducción

Como uno de los distritos escolares con más antigüedad en el sur de Arizona, el Distrito Escolar Unificado de Tucson se ha dedicado a la educación desde 1867. El Distrito fomenta un entorno de aprendizaje de alta calidad que promueve el aprendizaje culturalmente relevante e inspira innovación, colaboración y el pensamiento crítico.

Preparar a los niños de Tucson para que vivan vidas adultas productivas y gratificantes requiere de esfuerzos enfocados por todo un rango de operaciones del Distrito. Estas áreas incluyen asignaciones de estudiantes y de personal, transportación, calidad en la educación, disciplina, participación familiar y de la comunidad, actividades extracurriculares, instalaciones y tecnología. El trabajo del distrito en todas estas áreas está guiado por un compromiso a la transparencia y responsabilidad para asegurar una evaluación y valoración eficaz.

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 CE2024-25, el Distrito inscribió aproximadamente a 40,000 estudiantes, de los cuales el 62% eran hispanos/latinos, 19% eran blancos, 11% eran afroamericanos, 4% eran americanos nativos, 2% eran asiáticos/isleños del pacífico, y un 3% eran multirraciales. Esos estudiantes asistieron a 88 escuelas: 37 escuelas primarias, 10 escuelas K-6, 11 escuelas intermedias, 15 escuelas K-8, 11 escuelas secundarias, y 4 escuelas alternativas. El Distrito empleó a 8,367 personas dedicadas, incluyendo a más de 2,916 miembros del personal certificado.

Este informe anual presenta las evaluaciones tanto cualitativas como las cuantitativas de las iniciativas, programas y servicios del Distrito durante el CE2024-25. Muy especialmente, este ciclo escolar fue el tercero operando fuera de la supervisión del juez federal. El caso de la abolición a la segregación, el cual llevaba desde 1974, fue formalmente cerrado el 20 de julio, 2022, cuando el Juez del Distrito declaró que el Distrito había logrado el estatus unitario.

Durante el CE2024-25, el Distrito continuó operando dentro del USP el Plan de Estatus Unitario, adoptado por la Orden del Juez Judicial, en un caso escolar de abolición a la segregación. Este informe después del estatus unitario se prepara de conformidad con el Plan del Distrito para el Informe y Responsabilidad de Estatus Después de la

Unificación (PUSRAP), adoptado 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 el éxito de los estudiantes que el Distrito sirve.

## **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 ha institucionalizado sus compromisos a los principios, programas e iniciativas dentro del USP y continua su compromiso a las iniciativas equitativas detalladas en el Plan de Estatus Unitario (USP) (Doc. 1450), así como al cumplimiento con Plan del Distrito para el Informe y Responsabilidad de Estatus Después de la Unificación (PUSRAP), (Doc. 2644-1).

El Distrito supervisó sus esfuerzos de cumplimiento del USP por medio de un proceso interno que incluyó reuniones sistémicas y comentarios constantes de todas a las actividades individuales del USP. Si hubo la necesidad de realizar cambio al 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 2024-25 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 en noviembre de cada año, para el ciclo escolar anterior que termina el 30 de junio.

El informe describe las actividades del Distrito en diez secciones: Cumplimiento y Buena Fe; Asignación de Estudiantes; Transportación; Personal Administrativo y Certificado; Calidad en la Educación; Disciplina; Participación Familiar y de la Comunidad; Actividades Extracurriculares; Instalaciones y Tecnología; y Transparencia y Responsabilidad. Cada sección comienza con una narrativa que describe las actividades del Distrito durante el ciclo escolar anterior y concluye con una lista de datos e informes específicos relacionados a esa área. Los informes, los datos, y otros documentos de apoyo se presentan de manera separada en una serie de anexos, correspondientes a cada sección del Informe Anual. Este Informe Anual 2024-25, junto con sus anexos, se publica en las páginas de internet públicas del Distrito relacionadas a la abolición a la segregación.

Este Informe Anual fue producido por medio de un esfuerzo colaborativo entre editores

y expertos de contenido de los departamentos. El proceso incluyó coleccionar y analizar datos principales, realizar borradores de las narrativas requeridas, 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 magnet, y el uso de mercadotecnia, difusión y reclutamiento para atraer poblaciones estudiantiles diversas a las escuelas del Distrito.

De conformidad con el USP, el Distrito utilizó la regla del 25% para determinar si es que las escuelas cumplen con la definición de “integrada.”<sup>1</sup> Dentro de este criterio, 50 de 88 escuelas estaban integradas y 30 escuelas estaban racialmente concentradas, reflejando una reducción en el número de escuelas integradas (-2) comparadas con el año pasado y conforme con el número de escuelas racialmente concentradas en el CE23-24. (**Anexo II-1, II.K.1.a TUSD Enrollment 40<sup>th</sup>-Day SY2024-25**).

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

El Distrito mantuvo su estructura actual durante el CE2024-25, no se realizaron cambios en los límites de asistencia escolar, en los patrones remitentes, o en el uso de emparejamiento o agrupación. Aunque la expansión de las Escuelas Intermedia Wakefield y la Escuela Secundaria Innovation Tech fue iniciada en años anteriores, el Distrito continuó proporcionando apoyo y estrategias de objetivo para ayudar a estas escuelas a atraer y retener estudiantes. Ofreciendo un currículo académico avanzado, la escuela Intermedia Wakefield aumentó su inscripción de 269 a 290 en los grados 6-8.

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 CE2024-25, más de 317 estudiantes se inscribieron en la escuela secundaria, con 180 estudiantes tomando por lo menos una clase JTED.

En el CE2024-25 se puso a prueba un programa de sexto grado que les permitió a los padres la opción de mantener a sus hijos en la escuela primaria en sexto grado en una de las 10 escuelas que se expandieron a K-6, o podían elegir la transición de sus hijos de sexto grado en una escuela intermedia. La expansión de las escuelas K-6 incluyeron la Banks, Collier, Davidson, Gale, Henry, Lynn- Urquides, Soleng Tom, Steele, Vesey, y Whitmore. Tres escuelas adicionales

---

<sup>1</sup> Para 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).



K-5 (Borton, Kellond, y Wright) se expandirán a la reconfiguración K-6 para el CE2025-26 (**Anexo II–2, Performance Impact Analysis SY26 K-6 Grade Reconfiguration**).

## **B. Escuelas y programas Magnet**

En el CE2024-25, el Distrito continuó desarrollando, supervisando, y evaluando las 12 escuelas y programas magnet por medio del Plan Integral Magnet (CMP) y los Planes de Escuelas Magnet (MSP) basados en el plantel (**Anexo II–3, II.K.1.e Comprehensive Magnet Plan 2024**), con el apoyo del Comité de Supervisión Magnet (MOC). El MOC continuó nivelando, guiando e informando las políticas y prácticas específicas de las escuelas y la programación Magnet, utilizando la guía del Plan Magnet adoptada CMP, los datos de logros e integración, y las metas de los planteles delineadas en los MSP.

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 CE2024-25, siete escuelas magnet fueron reconocidas a nivel nacional por la MSA. Drachman Montessori obtuvo la certificación MSA, a nivel Demostración. Las escuelas Borton, Carrillo, Dodge, Drachman, Holladay, Mansfeld, y Roskrue obtuvieron el premio anual al Mérito de la Escuela Magnet de América.

En el CE2024-25, 10 de las 12 escuelas Magnet estaban integradas y dos estaban racialmente concentradas (Carrillo y Roskrue). Las metas y los pasos por seguir acerca de los esfuerzos de integración se detallan en cada MSP y se revisan cada trimestre durante las reuniones de Supervisión de Progreso.

## 1. Rendimiento Académico Magnet

Seis escuelas magnet obtuvieron una calificación en letra de A o B en el CE2024–2025. Seis escuelas magnet adicionales obtuvieron una calificación en letra de C pero calificaron para una designación de Mérito Magnet B dentro del CMP.

La Escuela Secundaria Palo Verde mejoró de una D a una B, mientras que las Escuelas Bonillas, Borton, y Mansfeld bajaron de calificación de una B a una C. Las escuelas Holladay y Tully mantuvieron la calificación de C. En respuesta, el Departamento Magnet aumentó las visitas a los planteles, el desarrollo profesional, y el apoyo de entrenadores en la instrucción, incluyendo el uso de consultores externos cuando fue necesario.

Durante el CE2024–2025, la escuela Palo Verde comenzó su segundo año como escuela Proyecto Momentum, y la escuela Borton fue recientemente identificada como Proyecto Momento. Esta iniciativa proporciona supervisión y apoyo adicional por parte del Departamento de Educación de Arizona.

Escuela Magnet	Calificación en Letra ADE CE24/25
Bonillas K5 Traditional	C, Magnet Merit B
Borton K5 PBL Systems Thinking	C, Magnet Merit B
Carrillo K5 Communications Arts	A
Davis K5 Dual Language	B
Dodge 6-8 Traditional	B
Drachman K8 Montessori	C, Magnet Merit B
Holladay K5 Performing Arts	C, Magnet Merit B
Mansfeld 6-8 STEM+	C, Magnet Merit B
Palo Verde HS STEAM	B
Roskrige K-8 Dual Language	C, Magnet Merit B
Tucson High Arts/Science	B
Tully STEAM/GATE	C, Magnet Merit B

## 2. Diseño del Programa Magnet

El Departamento Magnet proporcionó las visitas continuas, capacitación, y desarrollo profesional específico al plantel para Directores, los coordinadores Magnet, y al personal de instrucción del plantel. El aprendizaje profesional se enfocó en fortalecer a los equipos de Liderazgo en la Instrucción (ILT) y en el desarrollo de prácticas eficaces para los entrenadores de instrucción.

Un consultor externo apoyó a las escuelas estableciendo sistemas para los ITL eficaces y capacitación a los líderes escolares, incluyendo a los Coordinadores y Directores Magnet, para proporcionar capacitación de alta calidad.

Se dio apoyo en los planteles para los directores y sus ILT en intervalos por semestre o mensuales, basados en los datos de las evaluaciones estatales y en las calificaciones en letra de las escuelas, y para los coordinadores magnet durante los Días de Aprendizaje Profesional (PLD). Durante las visitas a los planteles, los administradores y los ILT participaron en un protocolo de consultoría diseñado para anclar el ciclo de mejoría continua, cerrar las brechas de los logros en los subgrupos, y reforzar los sistemas de liderazgo eficaz. Durante los PLD, los coordinadores Magnet recibieron aprendizaje profesional específico para los entrenadores de instrucción y para los sistemas que apoyan este trabajo.

Además, el Departamento Magnet se asoció con planteles magnet de objetivo para proporcionar ciclos de capacitación 1:1 incrustados en el trabajo para los maestros identificados, con un enfoque en fortalecer la instrucción de Nivel 1.

Siguiendo las metas Magnet de TUSD, las siguientes áreas de enfoque y objetivos fueron definidas en la Tabla 2.1 a continuación.

**Tabla 2.1: Áreas de Enfoque y Objetivos Magnet**

Área de Enfoque	Objetivos
Desarrollo de Liderazgo (Incluyendo a los Coordinadores Magnet)	Los líderes magnet de las escuelas en el aprendizaje profesional se enfocaron en utilizar el Plan de las Escuelas Magnet (MSP) y las reuniones de revisiones trimestrales como herramientas para las mejorías continuas, mientras que también desarrollaban e implementaban sistemas para capacitaciones de instrucción incrustados en el trabajo que apoyan mejores resultados académicos para todos los estudiantes y subgrupos.
Plantilla del Plan Magnet	Cada escuela magnet utilizó la plantilla MSP para actualizar y refinar su plan trimestral. La plantilla incluye un resumen interpretativo con análisis narrativo de los datos desglosados relacionados a la integración, los logros académicos, y las disparidades en los subgrupos. También delinea las metas, los pasos de acción, y las estructuras de evaluación para guiar los esfuerzos de implementación.
Coordinador Magnet Aprendizaje Profesional	Los coordinadores magnet participaron en desarrollo profesional mensual (PD), incluyendo las reuniones de Comunidad de Aprendizaje Profesional (PLC) y sesiones similares al trabajo facilitadas por el Departamento Magnet. El aprendizaje profesional se enfocó en las estrategias de instrucción de los entrenadores, en la mercadotecnia y reclutamiento para la interacción, los pilares MSA, facilitar los PD eficaces, el desglose de datos y el fortalecimiento de las relaciones profesionales por medio de un estudio del libro <i>How to Work with Almost Anyone</i> por el autor Michael Bungay Stanier.

Coordinador Magnet PLD	Los coordinadores magnet participaron en talleres de aprendizaje profesional de dos días completos facilitados por una consultora externa Angela Bell Julien. En este segundo año de trabajo, el enfoque avanzó de las prácticas de entrenar de manera individual a entrenar en equipo, incluyendo las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLC) y los Equipos de Colaboración de Maestros (CTT). El aprendizaje profesional enfatizó las dinámicas en equipo, facilitando la eficacia colectiva, y aplicó los modelos de entrenadores de instrucción para apoyar la planificación colaborativa y mejorar los resultados de los estudiantes.
Mercadotecnia y Difusión Escolar	Los coordinadores magnet participaron en cuatro capacitaciones virtuales SchoolMint durante las reuniones similares al trabajo. Los temas de capacitación incluyeron la creación de videos promocionales dinámicos, el desarrollo de contenido impreso y en las redes sociales de alto impacto, y realizando propuestas con valores claros. Estas sesiones fueron diseñadas para fortalecer el reclutamiento y los esfuerzos de retención, alineados a las estrategias de mercadotecnia con los MSP, y promover la integración por medio de experiencias basadas en el tema.

Tabla 2.2 a continuación: Los participantes reflexionaron sobre las prácticas escolares e identificaron las fortalezas y las mejoras para la planificación futura de los programas Magnet. (Anexos: II-4 Magnet Coordinator PLC Agenda, II-5, Consultancy Protocol for TUSD Magnet Schools, y II-6, Magnet Coordinator Job Alike Agenda)

**Tabla 2.2: Actividades MSA y de Departamentos**

Fecha	Oportunidad/Descripción	Proveedor
Oct 2024	<i>Días de aprendizaje profesional para capacitación de enseñanza con Angela Julien</i>	Angela Bell Julien
Ene 2025	<p>Las dos sesiones de aprendizaje profesional de días completos para los Coordinadores Magnet se desarrollaron sobre el trabajo de años anteriores, este tercer año enfatizó los equipos de entrenadores de maestros (PLC y CTT) para fortalecer los resultados en la enseñanza. Las áreas clave de enfoque incluyeron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avanzar los sistemas para la capacitación en la enseñanza alineado a las metas del plantel</li> <li>• Las mejores prácticas para retroalimentación y para apoyar el crecimiento de los maestros</li> <li>• Estrategias para facilitar la planeación colaborativa y la eficacia del equipo</li> <li>• Prácticas capacitación de reflexión y toma de decisiones basadas en los datos</li> </ul>	

	Al final de las sesiones, los participantes fueron equipados con herramientas para mejorar la capacitación basada en equipos y para mejorar los resultados en la enseñanza en sus escuelas.	
Sept 2024- Abril 2025	<p><i>Angela Julien Capacitación en la Instrucción y el equipo de Liderazgo en la Instrucción, Planteles Escolares Magnet</i></p> <p>La consultora en capacitación en la instrucción apoyó a las 12 escuelas magnet por medio de visitas, con visitas adicionales proporcionadas a los planteles de objetivo (Tully, Davis, Borton). Las visitas continuaron el trabajo de años anteriores y enfocándose en fortalecer los sistemas de observación y comentarios en colaboración con cada equipo escolar de Liderazgo en la instrucción. Los esfuerzos clave incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar los protocolos de consultoría para abordar las necesidades específicas al plantel</li> <li>• Proporcionar comentarios directos, afectivos a los maestros</li> <li>• Dar seguimiento a las observaciones de instrucción para identificar las tendencias y patrones</li> <li>• Utilizar los datos para refinar y alinear el calendario de aprendizaje profesional</li> </ul>	Angela Bell Julien
Sept 2024- Jun 2025	<p><i>Consultoría de certificación MSA para escuelas específicas – Dodge</i></p> <p>Una consultora MSA apoyó a la Escuela Intermedia Dodge Tradicional Magnet para la preparación para la certificación nacional. Este trabajo incluyó la revisión de el Plan Escolar Magnet, evaluar las políticas y las prácticas relacionadas a la integración del tema, mercadotecnia, y asignación de estudiantes, y proporcionar guía en la documentación y evidencia requeridas para la certificación. La capacitación de la consultora enfatizó el alineamiento de los sistemas de Dodge con los estándares MSA para fortalecer la calidad del programa, avanzar los esfuerzos del mejoramiento escolar, y apoyar la solicitud para la certificación de la escuela.</p>	Dra. Michelle Frazier, MSA Consultora
Sept 2023- Mayo 2024	<p><i>Coordinador Magnet PLC y Reuniones Similares al Trabajo</i></p> <p>El Departamento Magnet facilitó la comunidad de aprendizaje profesional (PLC) y las reuniones similares al trabajo cada 4–6 semanas para los coordinadores Magnet. Estas sesiones colaborativas de medio día y cuarta parte del día, se enfocaron en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de libro profesional</li> <li>• Practica en entrenamiento en instrucción</li> <li>• Estrategias de mercadotecnia y reclutamiento</li> <li>• Análisis de datos e informes</li> </ul>	Departament o Magnet

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzos de integración del tema</li> <li>• Pilares de Magnet Schools of America (MSA)</li> </ul> <p>Estas comunidades de aprendizaje profesional PLC fomentaron la colaboración, el compartir los conocimientos y el mejoramiento continuo en todas las escuelas Magnet.</p>	
Oct 2024	<p><i>Conferencia de Entrenadores en la Instrucción – Jim Knight</i></p> <p>En su segundo año de asistencia, el Departamento Magnet participó en la Conferencia Enseñanza, Aprendizaje y Entrenamiento para profundizar la pericia en el entrenamiento en la instrucción. Las sesiones fueron dirigidas por líderes nacionales en el área que proporcionaron estrategias avanzadas para fortalecer las prácticas en el entrenamiento y mejorar el apoyo a las escuelas Magnet. Los aprendizajes clave incluyeron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expandir las estrategias para para el entrenamiento en la instrucción eficaz</li> <li>• Métodos de aprendizaje para edificar la capacidad y la eficacia de los maestros</li> <li>• Explorar métodos para fortalecer la colaboración entre los PLC y los CTT</li> <li>• Obtener aportaciones de los peritos nacionales para informar a todo el distrito las prácticas en el entrenamiento</li> </ul>	Jim Knight ICG Group
Sept-Nov 2024 Ene-Feb 2025	<p>El Departamento Magnet y los Coordinadores Magnet participaron en el segundo año de la capacitación de mercadotecnia SchoolMint marketing. Este año, las sesiones se enfocaron en desarrollar propuestas con valores clave, creando videos promocionales, y produciendo impresiones de alto impacto y contenido en redes sociales para fortalecer los esfuerzos del reclutamiento y retención estudiantil.</p>	SchoolMint
Jun 2024  Nov 2024 Ene 2025	<p>Actividad en el Comité CSA</p> <p>El comité de Asignación de estudiantes Coordinado en todos los departamentos (CSA) continuó supervisando los esfuerzos de integración en todo el distrito. El comité se reunió en junio del 2024 una vez por semestre durante el ciclo escolar para revisar los datos de integración, los logros académicos, y otros indicadores relevantes para las escuelas no-magnet.</p>	Comité de Asignación de Estudiantes Coordinado

### 3. Planes Escolares Magnet: Implementación, Supervisión del Progreso, y Evaluación

Durante el ciclo escolar 2024-2025, el distrito apoyó a las escuelas Magnet en la implementación y la supervisión de sus MSP. El Departamento Magnet participó a cada plantel en el ciclo de supervisión del progreso que proporcionó retroalimentación en los datos académicos y de integración, mientras que también entrenó a los directores y coordinadores sobre la revisión de planes para fortalecer el análisis de datos y desarrollar pasos de acción para abordar las disparidades académicas. (**Anexo II–7, II.K.1.f School Magnet Plans (12) SY2024-25**).

#### 4. Implementación y Supervisión del Progreso MSP

Durante el CE2024-2025, el Departamento Magnet supervisó y evaluó la implementación MSP por medio de reuniones de progreso trimestrales. Estas revisiones se enfocaron en impacto colectivo, presupuesto, recursos, y personal. El departamento apoyó a los coordinadores magnet en coleccionar y administrar los datos con el Departamento de Evaluación y Valoración para desarrollar un Tablero de Datos Magnet que agilice la colección de datos. El personal Magnet también proporcionó capacitación individualizada para el personal de plantel sobre generar informes de presupuesto, dar seguimiento a los gastos Magnet, analizar los datos de parámetros, y realizar difusión y reclutamiento. El cuadro a continuación delinea el proceso para actualizar anualmente los MSP de cada escuela, los gastos, revisar los datos de las evaluaciones de parámetros, y realizar difusión y reclutamiento.

**Cuadro 2.3: proceso del Plan Magnet**

Fecha	Apoyo al Plan Magnet	Proveedor
A principios de Oct 2024	Las escuelas actualizan los datos sobre los logros académicos, las metas SMART, y las brechas en el análisis de datos	Director de Plantel Magnet, Coordinador Magnet
A mediados de Oct 2024	Actualización de escuelas/revisión de datos	Magnet Site Principal, Magnet Coordinator Otros miembros de ILT: AP, CSP, MTSS, Consejero, Decano
A finales de Oct 2024	1ra Reunión de Progreso Trimestral: Revisión de Planes del Plantel Magnet	Departamento Magnet Director Magnet Coordinador Magnet Otros Miembros ILT: AP, CSP, MTSS, Consejero, Decano
Dic 2024	Las escuelas vuelven a visitar los pasos a seguir: editar, retirar, refinar	Director de Plantel Magnet, Coordinador Magnet Otros miembros de ILT: AP, CSP, MTSS, Consejero, Decano
Jan 2025	Reunión de Supervisión de Progreso del 2do Trimestre: revisión de Planes de Plantel Magnet	Departamento Magnet Director de Plantel Magnet, Coordinador Magnet Otros miembros de ILT: AP, CSP, MTSS, Consejero, Decano
Marzo 2025	Las escuelas vuelven a visitar los pasos a seguir: editar, retirar, refinar	Director de Plantel Magnet, Coordinador Magnet

		Otros miembros de ILT: AP, CSP, MTSS, Consejero, Decano
Abril 2025	Reunión de Supervisión de Progreso del 3er Trimestre: revisión de Planes de Plantel Magnet	Departamento Magnet Director de Plantel Magnet, Coordinador Magnet Otros miembros de ILT: AP, CSP, MTSS, Consejero, Decano

## 5. Mercadotecnia, Difusión y Reclutamiento y Selección de Estudiantes

En el CE2024-2025, el Distrito continuó implementando 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 sus MSP. 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 estrategias clave incluyeron:

- Una sociedad con los embajadores de inscripción del distrito del Departamento de Colocación y del Departamento de Inscripción y la inscripción general de los estudiantes.
- Participación en los eventos de mercadotecnia en el Distrito, incluyendo las Ferias anuales Magnet y de Programas Especiales y el evento de Avance, organizado y promovido por los Departamentos de Comunicaciones y Medios de TUSD.
- Asistencia de los Coordinadores Magnet y del Departamento Magnet en los eventos de difusión tales como el Festival de Insectos de la Universidad de Arizona, Playpalooza en Creative Machines, y el Mercado de las Pulgas en el Mercado de San Agustín.
- El uso de diversos canales de mercadotecnia, incluyendo anuncios de televisión y radio, carretes e historias de en redes sociales, comunicados de prensa, anuncios impresos y digitales, y correos masivos.
- Colaboración con los Coordinadores de Comunicación y Magnet de TUSD para mejorar la inscripción y para atraer a una población estudiantil más diversa.

## 6. Colaboraciones a Través de los Departamentos

El Departamento Magnet trabajó de cerca con los Departamentos de Comunicación y Relaciones Mediáticas de TUSD, Currículo e Instrucción, Evaluación y Valoración, y Colocación de Estudiantes e Inscripción para asegurar el alineamiento de las iniciativas en todo el distrito.

- **Comunicación y Relaciones Mediáticas:** Se expandieron y se actualizaron los eventos



de difusión, mientras que se fortalecieron las campañas impresas y en los medios sociales para apoyar la visibilidad magnet.

- **Currículo e Instrucción:** Diseñó y facilitó desarrollo profesional adaptado para los planteles magnet acerca de aprendizaje de objetivo y criterios de éxito. Los coordinadores magnet participaron en aprendizaje profesional enfocado en entrenar a los equipos. Ambos esfuerzos apoyaron la implementación de los CI de si infraestructura de instrucción, incluyendo los modelos Teacher Clarity y PLC+ .
- **Valoración y Evaluación:** se asoció para desarrollar un tablero de datos Magnet para supervisar las tendencias de inscripción, dar seguimiento a los logros estudiantiles, y medir el progreso hacia la integración de las metas.
- **Colocación e Inscripción Estudiantil:** Colaboró para avanzar los esfuerzos de integración, un elemento central de la educación magnet.

## 7. Comité de Supervisión Magnet

El Comité de Supervisión Magnet (MOC) continuó su trabajo en el CE2024–25. El propósito del MOC es determinar los niveles de apoyo y supervisión para las escuelas magnet actuales, revisar las propuestas para agregar escuelas magnet nuevas, y recomendar escuelas para quitar el programa magnet cuando era adecuado.

Durante este año de informes, TUSD no estuvo en una posición económica para agregar una nueva escuela magnet y no hubo escuelas que cumplieran con los criterios para retirar el programa magnet. Como el resultado, el comité enfocó sus esfuerzos en nivelar las escuelas magnet para determinar el grado de apoyo que cada escuela recibiría del Departamento Magnet en el CE2024-25.

Alineado con el PUSP, el MOC aplicó las siguientes pautas para supervisar y apoyar a las escuelas magnet:

- **Nivel 1: Apoyo Estándar** — Visitas trimestrales a los planteles y apoyo cuando es necesario
- **Nivel 2: Apoyo Adicional** — Visitas mensuales a los planteles y apoyo cuando es necesario
- **Nivel 3: Apoyo intensivo** — Visitas bimensuales a los planteles y apoyo cuando es necesario

Para informar estas determinaciones, el MOC revisa puntos de datos comunes, incluyendo logros estudiantiles, medidas de integración, tendencias de inscripción, y el progreso hacia los estándares de certificación MSA. (**Anexo II-8, Magnet Oversight Committee Presentation**).

## **C. Proceso de Aplicación y Selección**

El Distrito continuó el uso del proceso de aplicación y selección como una herramienta eficaz para mejorar la integración. En enero 2023, la Mesa Directiva aprobó un cambio en el proceso del Distrito para colocar a los estudiantes en grados suscritos en exceso , para poder cumplir con las leyes federales y estatales. Este proceso , el cual involucra una lotería simple al azar, fue utilizado para colocar a los estudiantes durante el ciclo escolar 2024-25 y se continuará usando en los siguientes años. Durante el periodo de inscripción con prioridad, el Distrito recibió 1,828 solicitudes para el ciclo escolar 2025-26. Este número de solicitudes representa una reducción de aproximadamente 34% comparada con el CE2024-2025 debido a cambios en la demografía y la disponibilidad de escuelas alternas como opciones para las familias.

El Distrito tuvo una lotería inicial en enero de 2025, al cierre del periodo de inscripción con prioridad. El cuadro 2.4 a continuación, (basado en los lugares disponibles), muestra las escuelas y programas con grados de inicio con un exceso de inscripciones cuando se realizó la primera lotería ( las escuelas con un exceso de inscripciones por 10 o más estudiantes durante los últimos dos años).

**Cuadro 2.4: Lotería de Escuelas con Exceso de Inscripciones para el CE2025-26**

Escuela	Programa	Grado	Solicitudes	Lugares	2014-15	2023-24
Carrillo	Magnet	K	74	40	Racialmente concentrada	Racialmente concentrada
Davis	Magnet	K	94	25	Racialmente concentrada	Integrada
Hughes	Inscripción Abierta	K	47	45	Neutral	Integrada
Miles K-8	Inscripción Abierta	K	56	25	Neutral	Integrada
Roskrige K-8	Magnet	6	51	35	Racialmente concentrada	Racialmente concentrada
Dodge MS	Magnet	6	119	107	Integrada	Integrada
Mansfeld MS	Magnet	6	82	60	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– 9, II.K.1.m OMR Plan SY2024-25**).

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

- Continuó la campaña de mercadotecnia “Discover Tucson Unified,” el segundo año de esfuerzo para la inscripción, incluyendo 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, para llegar a las familias con futuros estudiantes de kínder, la escuela Intermedia, y la escuela secundaria. Este esfuerzo sirvió para resaltar la diversidad de la comunidad de Tucson y las escuelas de TUSD.
- Se publicó y promocionó el tercer evento anual de la Expo Step-Up Schools 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 500 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.

- El 6 de noviembre, 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. Destacados: 12 Escuelas Magnet; oportunidades ALE; FACE; Pre4-school; ExEd; HEART; inscripción en el plantel; presentaciones de estudiantes; Lenguaje DUAL; Departamentos de Servicios Estudiantiles, y otros programas y servicios de TUSD.

- Los representantes del Distrito y los Coordinadores Magnet participaron en muchos eventos de la comunidad durante el ciclo escolar 2024-25. Los representantes de inscripción ayudaron a las familias con el proceso de inscripción, así como ayuda para llenar las solicitudes. Los eventos incluyeron lo siguiente:
  - Magnet Fair at Children's Museum -11/6/24 – todos los planteles
  - Festival de Insectos U of A - 10/6/24 - Borton, Tully, Drachman, Carrillo
  - Summer Zoo Safari – Departamento Magnet, Drachman
  - PBS Kids - 11/16/24 Tully, Borton, Drachman, Magnet Dept.
  - Juego de Exhibición Red & Blue – Conocer y Saludar a los jugadores de Basquetbol de U of A en el Centro Pueblo Neighborhood - Wed. 9/25/24
  - Mercado de las pulgas - 12/8/24 - Mansfeld, Tully, Roskrug, Drachman, Carrillo
  - Fiestas Patrias – Departamento Magnet
  - U of A Storytime - 1/11/25 - Borton, Tully, Carrillo, Davis, Roskrug
  - TUSD Step Up Expo- 1/23/25- todos los planteles y el Departamento Magnet
  - El Rio Neighborhood Center- 2/28/25- Tully, Borton
  - Playpalooza, Second Sky- 4/26/25- Carrillo, Dodge, Holladay, Borton, Davis, Dodge
  - AZ Bilingual Back to School- 7/24/25 Evento “Kidz Expo”
  - Tucson Literacy Fair 4/15/25
  - Celebración 5 de Mayo
  - Evento de Acción de Gracias

- Continuamos con la promoción de la Escuela Secundaria Innovation Tech, y administramos una serie de campañas para atraer a estudiantes para promover el edificio nuevo y las 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, intereses, comportamiento y datos demográficos. Estos esfuerzos sirvieron para alcanzar la meta de inscripción acordada por JTED.
- Las escuelas Magnet fueron parte de la campaña School Carousel en las redes sociales. Cada escuela Magnet tuvo su propio anuncio, invitando a la audiencia a programas un recorrido o a solicitar inscripción visitando el Página de descubrimiento o la página del sitio de internet de cada escuela.

**Bonillas:** [https://youtu.be/hBEw\\_9B5SVM](https://youtu.be/hBEw_9B5SVM)

- 7,873 vistas
- 271 clics en el sitio
- 5,872 cuentas alcanzadas

**Borton:** <https://youtu.be/KOD2B-UMwxk>

- 6,522 vistas
- 126 clics en el sitio
- 4,956 cuentas alcanzadas

**Carrillo:** <https://youtu.be/GVXM2DUosDs>

- 7,564 vistas
- 144 clics en el sitio
- 5,710 cuentas alcanzadas

**Dodge:** [https://youtu.be/nmfVU\\_e-TEA](https://youtu.be/nmfVU_e-TEA)

- 8,489 vistas
- 144 clics en el sitio
- 6,100 cuentas alcanzadas

**Holladay:** <https://youtu.be/si2STavDCXk>

- 7,896 vistas
- 187 clics en el sitio
- 6,365 cuentas alcanzadas

**Roskrige:** <https://youtu.be/iA1fKO6Y-SI>

- 8,297 vistas
- 203 clics en el sitio
- 4,869 cuentas alcanzadas

**Palo Verde:** <https://youtu.be/ReiRwgQ7-CY>

- 2,050 vistas
- 172 clics en el sitio
- 5,321 cuentas alcanzadas

**Tucson High:** <https://youtu.be/ojRvgAzyueo>

- 6,969 vistas
- 269 clics en el sitio

- 5,509 cuentas alcanzadas

**Mansfeld:** <https://youtu.be/oNjdgLOUYxE>

- 6,687 vistas
- 201 clics en el sitio
- 7,099 cuentas alcanzadas

**Tully:** <https://youtu.be/6luxcC1T3j8>

- 6,457 vistas
- 168 clics en el sitio
- 5,643 cuentas alcanzadas

**Drachman Montessori:** <https://youtu.be/Tag8o0glcHA>

- 4,685 vistas
- 6,225 Alcance
- 3,902 vistas en el móvil
- 744 Instagram
- 444 Facebook

- Dirigimos una campaña publicitaria para promover las oportunidades ALE, Lenguaje DUAL, GATE, AVID, CTE, Escuelas Magnet, Escuelas K-6 nuevas, Kinder, Escuela Secundaria Innovation Tech, TUVA, and Pueblo Academy. Los esfuerzos se enfocaron en la ubicación como objetivo, en grupos de edades específicos como objetivos para llegar a las familias con futuros estudiantes de kinder, escuela intermedia y escuela secundaria.
  - **Escuela Secundaria Innovation Tech:** Enfoque por audiencia y código postal KGUN 9 Anuncios Gráficos Digitales y anuncios de televisión de 30 segundos. Promocionar las clases durante el día y por la tarde, proporcionar el aprendizaje didáctico con aviación de drones, robótica, ingeniería, cuidado de salud culinario, seguridad cibernética y animación 3D. Con información de inscripción.
  - **Academia Virtual TUVA Tucson Unified:** Enfoque por audiencia y código postal anuncios en KGUN 9 Anuncios Gráficos Digitales y anuncios de televisión de 30 segundos. Promoción de las clases en vivo en línea y proporcionar la tecnología necesaria. Clases gratuitas para los estudiantes desde kinder a 12vo grado en todo el estado de Arizona. Con información de inscripción.
  - **CTE Programa de Educación Profesional y Técnica:** Enfoque por audiencia y código postal anuncios en KGUN 9 Anuncios Gráficos Digitales y Vídeos en transmisión. Informar al público sobre las oportunidades que ofrece CTE. Con información de inscripción.
  - **Programa Magnet TUSD:** Enfoque por audiencia y código postal anuncios en KGUN 9 Anuncios Gráficos Digitales y Vídeos en transmisión. Informar al público sobre las oportunidades que ofrece el programa Magnet de TUSD por medio de sus 12 escuelas.

Además de estas iniciativas, TUSD continuó:

- Mejorando los sitios de la red de internet del distrito y de las escuelas.
- Promoviendo el programa de almuerzo gratuito por parte de la Provisión de Elegibilidad Comunitaria (CEP) del Programa Nacional de Desayunos y Almuerzos Escolares.

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 2025-26.

#### **E. Desarrollo Profesional para Asignación de Estudiantes**

En el CE2024-25, 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 del departamento de Colocación de Estudiantes e Inscripción (SPE), tomaran esta capacitación para apoyar los esfuerzos de elección de escuelas.

#### **F. Comité de Coordinación de Asignación de Estudiantes**

En el ciclo escolar 2024-2025, 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 junio del 2014 y una vez al semestre durante el ciclo escolar para revisar los datos de integración, los resultados académicos, y otra información atributiva para las escuelas que no son magnet. (**Anexo II- 10, Coordinated Student Assignment Committee Presentation**)

Los factores clave del año incluyeron:

- **Colaboración con el Departamento de Adquisición de Idiomas:** Se ajustó el lenguaje en los correos electrónicos automatizados para Smart Choice para explicar de mejor manera la programación del Lenguaje Dual de Dos Vías (TWDL), apoyando a las familias a entender las opciones para los estudiantes en los grados El comité también avanzó los esfuerzos para crear las líneas de alimentación a las Escuelas primarias Grijalva, Mission, Van Buskirk, y White.

- **Colaboración con Colocación e Inscripción de Estudiantes:** Examinó los patrones de inscripción por código postal para comprender mejor los cambios de inscripción en todo el distrito, incluyendo las áreas de pérdida de inscripción, y para informar estrategias que apoyen la integración.

## **G. Informes USP**

- (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 – 1, II. K.1.a TUSD Enrollment 40th day SY2024-25** 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:

Los datos requeridos en la sección II(K)(1)(b) se encuentran en el **Anexo II – 11 II.K.1.b TUSD Enrollment-Attendance Status SY2024-25**. Este informe contiene datos desglosados por inscripción escolar.

- 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 2022-23:

*Consulte al **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 CE2022-23.*

- 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 CE2024-25.

- 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.**

- 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 – 3, II.K.1.f School Magnet Plans (12) SY2024-25** para los planes de escuelas Magnet.
- II(K)(1)(g) Copias de cualquier solicitud presentada al Programa de Asistencia de Escuelas Magnet; No se presentó ninguna solicitud de subvención al MSAP en el CE2024-25.
- 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 Over subscribed 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;  
  
Para ver la versión más reciente en los siete idiomas principales (inglés, árabe, kirundi, somalí, español, suajili y vietnamita), visite la página [Our Schools](#) y haga clic en el Catálogo.
- 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 **Anexo II – 14, II.K.1.j School Choice Application for SY2025-26**, 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 2024-25.*
- II(K)(1)(m) Una copia del plan de difusión y reclutamiento desarrollado de conformidad con los requisitos de esta sección; ver el **Anexo II–9, II.K.1.m OMR Plan SY2024-25.**
- II(K)(1)(n) Cualquier política o práctica escrita enmendada de conformidad con los requisitos de 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 2025-26.*
- 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 SY24-25**. Este informe contiene un cuadro de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional que se ofrecieron en el CE2024-25.*

### III. Transportación

#### A. Descripción de Programas y Operaciones

En el 2024-25, 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**, y **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 2024-25**).

En el CE2024-25, el número total de pasajeros elegibles aumentó a 15,053 estudiantes comparado a menos de 11,000 en el ciclo escolar 2023-24 (**Anexo III–3, III.C.1 Eligible Rider Report by School and Grade Level 2024-25**). El transporte estuvo disponible para más de 1,500 estudiantes afroamericanos y más de 9,000 estudiantes hispanos (**Anexo III–4, III.C.1.a Eligible Ridership by Reason and Race/Ethnicity SY2024-25**).

Fuera de la educación regular, el transporte para los programas ELD, GATE, Transporte de incentivo, Magnet y University High School representó el 37% de los pasajeros elegibles en el ciclo escolar 2024-25 (**Anexo III–5, Eligible Ridership by Program and Year**).

Una meta clave del Plan de Transportación del Distrito es limitar los costos de transporte mientras se mantienen al máximo los impactos de integración. En el otoño de 2023, en sociedad con varias compañías externas y con TEP, el Distrito recibió una subvención federal del programa EPA Clean Bus para experimentar con el uso de 10 autobuses eléctricos.

La iniciativa incluye el desarrollo de diez autobuses eléctricos para 72 pasajeros Tipo C, y una infraestructura de carga de fácil uso con cinco cargadores de doble puerto de 66 kW, diseñada con la capacidad a prueba de futuro para apoyar la expansión de la flota. Se lograron avances significativos durante 2024-25, incluyendo la instalación de conductos subterráneos. La implementación completa está prevista para ser completada en diciembre de 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 desafío al que se enfrenta la educación pública hoy es profundo: en todo el país, los distritos escolares están lidiando con una escasez crítica y continua de educadores dedicados. A pesar de este formidable viento en contra, el Distrito sigue profundamente comprometido con garantizar que cada estudiante reciba el servicio de un personal certificado y administrativo altamente cualificado, diverso y bien apoyado.

Utilizar un enfoque integral y estratégico para la gestión del capital humano fue fundamental mientras delineábamos las iniciativas clave desde la contratación hasta la designación de puestos (incluyendo puestos de USP y el uso de comités e instrumentos de entrevista sólidos) hasta abordar activamente la diversidad entre maestros y administradores y los factores que contribuyen a la deserción y a los rechazos. También centramos nuestro compromiso en proporcionar bases sólidas mediante un apoyo específico para directores y maestros en su primer año, estrategias dinámicas de difusión y reclutamiento, y esfuerzos estructurados de retención. Además, los programas Grow Your Own tanto para maestros como para futuros líderes, así como nuestra inversión continua en PLC colaborativos y desarrollo profesional impactante, desempeñaron un papel fundamental en fomentar el crecimiento permanente y la excelencia docente en todo el Distrito.

### **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. Los datos demuestran claramente que el Distrito emplea una plantilla docente significativamente más diversa que el estado de Arizona y la nación en su conjunto, siendo esta diferencia más evidente en el liderazgo escolar.

El compromiso de TUSD con el liderazgo diverso se evidencia en el hecho de que la mayoría es una fuerza laboral principal no blanca (54%), en marcado contraste con la tasa nacional, donde el 77,1% de los directores son blancos, y la tasa estatal, donde el 72% son blancos. Específicamente, el 43% de los directores de TUSD son hispanos, una tasa que es casi cinco veces superior al porcentaje nacional (9,3%) y más del doble de la media estatal de Arizona (16,8%).

Mientras que la representación nacional para directores afroamericanos es del 10,4%, la tasa de TUSD es del 6%, que es inferior a la media nacional pero aun así notablemente superior al 3,8% del estado de Arizona. En general, TUSD ha logrado avances significativos en la formación de un equipo administrativo que refleja mejor la diversidad de su comunidad en comparación tanto con el estado como con el país.

El personal docente de TUSD también presenta un perfil más diverso que los promedios estatales y nacionales, aunque los educadores blancos siguen siendo el grupo individual más numeroso. El porcentaje de maestros blancos en TUSD (53%) es sustancialmente inferior al promedio nacional (71,7%) y Arizona (75,8%), lo que indica una distribución más amplia de los orígenes en los salones de clases de TUSD.

Esta diferencia se debe principalmente a la fuerte representación de maestros hispanos, que constituyen el 33% del personal docente en TUSD. Esto supone casi tres veces la tasa nacional (11,6%) y más del doble de la tasa de Arizona (14,2%). La tasa del 5% de maestros afroamericanos en TUSD, aunque superior al 3,8% de Arizona, sigue estando por debajo del promedio nacional del 9,4%.

Una tendencia notable dentro del TUSD es la diferencia de 10 puntos porcentuales entre directores hispanos (43%) y maestros hispanos (33%). Esto sugiere que TUSD no solo tiene éxito contratando talento diverso, sino que también ha desarrollado una sólida y exitosa vía para trasladar a los maestros hispanos del salón de clases al liderazgo administrativo.

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

<b>Distribución Porcentual de los Directores Escolares por Raza/Etnia</b>			
	Blancos	Afroamericanos	Hispanos
Nacional	77.1%	10.4%	9.3%
Arizona	72%	3.8%	16.8%
<b>TUSD</b>	<b>46%</b>	<b>6%</b>	<b>43%</b>
<b>Distribución Porcentual de los Maestros de Escuela Públicas por Raza/Etnia</b>			
	Blancos	Afroamericanos	Hispanos
Nacional	71.7%	9.4%	11.6%
Arizona	75.8%	3.8%	14.2%
<b>TUSD</b>	<b>53%</b>	<b>5%</b>	<b>33%</b>

## 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 — CE 2024-25**

Sección del USP	Descripción del Puesto	Nombre del Empleado	Contratado/ Designado
II.C.2.	Coordinadores Magnet	Ver la lista adjunta en el <b>Anexo IV–1, Superintendent USP Mandated Positions Memo</b>	Contratado(a)

A Una lista completa del personal se refleja en los **Anexos IV–1, USP Mandated Positions Memo**, y **IV–2, IV.K.1.a Explanation of Responsibilities**.

## 2. Comités de entrevistas, instrumentos y grupo de solicitantes

Durante el ciclo escolar 2024-25, el Departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) continuó supervisando los paneles del comité de entrevistas y descubrió que 9% paneles de entrevistas (21 de 219) no incluían representación hispana/afroamericana. RR.HH. inmediatamente se comunicó con los líderes de plantel en cada caso, resaltando la importancia de la representación diversa en todos los comités. A partir de entonces, RR.HH. ha realizado la transición hacia un sistema automatizado para calcular estos datos, el cual mejora la exactitud de la documentación y facilita comparaciones más confiables de las tendencias de diversidad año con año. **(Anexo IV–3, IV.K.1.d.ii Interview Panel Report)**

Recursos Humanos continuó supervisando al grupo de solicitantes durante todo el año fiscal 2025 se expandió significativamente, creciendo más del 15% con un total de 5.544 solicitudes, pero su composición cambió drásticamente respecto al año anterior. Lo más notable es que la representación de solicitantes asiáticos/isleños del Pacífico cayó 12.2 puntos porcentuales, bajando al 14.1%. Esta caída fue absorbida en gran medida por un aumento de solicitantes que se identificaban como hispanos, cuya cuota del total creció 7.3 puntos porcentuales hasta el 44.1%, consolidando su posición como el mayor grupo demográfico. Además, la proporción de solicitantes blancos, afroamericanos y nativos americanos experimentó aumentos modestos, lo que sugiere una diversificación y crecimiento más amplios en la mayoría de los grupos a pesar de la fuerte disminución en el segmento asiático/isleño del Pacífico.

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

	Año Fiscal								
	AF2017	AF2018	AF2019	AF2020	AF2021	AF2022	AF2023	AF2024	AF2025
Número total de aplicantes	8,498	8,205	8,611	5,376	6,657	12,809	7,793	4,812	5,544
Blancos	42.8%	41.3%	42.0%	42.9%	37.9%	28.0%	32.2%	28.2%	31.4%
Afroamericanos	8.1%	8.4%	7.6%	7.6%	8.0%	6.0%	9.0%	7.2%	8.2%
Hispanos	42.9%	41.2%	40.5%	39.3%	43.4%	34.0%	45.8%	36.8%	44.1%
Americanos Nativos	3.1%	3.1%	2.7%	2.6%	2.5%	2.0%	2.4%	1.6%	2.1%
Isleños del Pacífico	3.2%	6.1%	7.2%	7.6%	8.2%	7.0%	10.6%	26.3%	14.1%
Sin Especificar	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.0%	0.0%	0.0%	0.0%

### 3. Evaluación de las Ofertas Rechazadas

Un total de 86 ofertas de trabajo fueron rechazadas, con la mayoría de los rechazos dados por los aplicantes fueron por aceptar otros puestos: 46 ofertas fueron rechazadas debido a que el aplicante había aceptado una oferta *dentro* del Distrito, y 9 fueron rechazadas debido a una oferta *fuera* del Distrito, demostrando que la competencia para candidatos es el reto principal. Más allá de aceptar empleos alternativos, las razones personales representaron la siguiente categoría más grande con 15 descensos, lo que sugiere que factores no laborales influyeron en esas decisiones. Finalmente, un pequeño número de solicitantes declinó debido a factores específicos del puesto, incluyendo salario (6) y ubicación (2), mientras que 8 candidatos no dieron ninguna razón para su rechazo. (**Anexo IV–4, IV.K.1.f Declined Job Offers**)

### 4. Desgaste

El Distrito experimentó una disminución significativa en el desgaste del personal certificado en el año 2024-25, con 239 empleados que dejaron el distrito, los cuales fueron 193 menos a el total del año anterior de 432, marcando un 44.68% en reducciones en las separaciones. Analizando el desglose por etnia del personal que se fue en el CE2024-25, la mayoría eran blancos en un 56.9% (136 miembros del personal), seguido por el personal hispano en un 31.0% (74 miembros del personal), con el personal afroamericano en un 6.7% (16 miembros) y todos los demás grupos que comprenden el resto 5.4% (13 miembros)(**Anexo IV–5, Certificated Attrition SY2024-25**). Cuatro administradores dejaron el distrito, compuestos por un americano nativo y cuatro empleados blancos.

## B. Diversidad de Maestros y Administradores

### 1. Diversidad certificada por plantel

Durante el CE 2024-2025, la cuenta de los empleados certificados del distrito ha visto un leve aumento a 2,916 de miembros del personal, un aumento de los 2,892 del año anterior. Esta cohorte refleja una amplia variedad de orígenes: los empleados hispanos constituyen el grupo minoritario más numeroso con aproximadamente el 32,25%, seguidos por los empleados asiáticos con alrededor del 6,79%, los empleados afroamericanos con aproximadamente el 4,46% y los empleados nativos americanos con alrededor del 2,06%. El mayor número demográfico sigue siendo los empleados blancos, que representan aproximadamente el 54,42% del personal certificado. Estos datos ponen de manifiesto la diversidad racial y étnica continua dentro de nuestra fuerza laboral certificada mientras atendemos a nuestra población estudiantil.

En cuanto a la diversidad del personal certificado, 38 de los 73 centros cumplían la definición de diversidad (definida como tener cada grupo racial/étnico en un centro dentro de +/-15% de la diversidad del personal de esa banda escolar). (**Anexo IV–6, IV.k.1.g (2) Assignment**)



of Certificated Staff)

## **2. Diversidad en los Administradores de Plantel y Equipos**

En el CE2024-25, había 84 administradores de plantel, de los cuales el 46% eran blancos, el 45% hispanos y el 4% afroamericanos.

De los 33 equipos de administradores, 25 eran racial y étnicamente diversos en el ciclo escolar 2024-25. Ocho equipos eran homogéneos, con tres equipos de administradores completamente blancos (Hollinger K-8, Mansfeld MS y Santa Rita HS) y cinco equipos exclusivamente hispanos (Dietz K-8, Gridley MS, Valencia MS y University HS). Las escuelas con tres o más administradores eran diversas, con la excepción de Valencia y University High (**Anexo IV-7, IV.K.1.g (3) Site Administrative Teams SY2024- 25**).

## **3. Diversidad en los Maestros**

Cada año, el Distrito analiza la distribución de maestros y otros miembros del personal certificado para determinar si la distribución racial o étnica de los maestros asignados en cada plantel escolar 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 asignaciones docentes diversas en el ciclo escolar 2024-25. Ver el **Appendix IV-8, IV.K.1.g (1) Teacher Diversity Assignments**.

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

En el ciclo escolar 2021-22, el Distrito actualizó su Plan de Diversidad de Maestros (TDP), Poniendo como objetivo 18 escuelas para aumentar la diversidad docente durante los tres años siguientes. Para el ciclo escolar 2024-25, seis de los planteles como objetivo—Dunham Elementary, Drachman Montessori K-8, Ford Elementary, Magee, Vail, y la Escuela Secundaria Rincon—habían alcanzado exitosamente el estado diverso. Ver el **Anexo IV-9, IV.K.1.g (6) DP Targeted Transfer Schools**.

Para seguir cumpliendo sus objetivos, el Distrito implementó diversas estrategias. Esto incluyó mejorar la mercadotecnia de reclutamiento y utilizar el contacto personal directo para identificar posibles candidatos a transferencia. Además, el Distrito continúa ofreciendo una amplia gama de incentivos para los maestros y administradores que cuando se van a otro plantel apoyan la diversidad, y reciben prestaciones tales como estipendios, paquetes de tecnología horarios de enseñanza modificados y apoyo económico para obtener un título o credenciales de certificación..

## **5. Directores y Maestros en su Primer Año**

Para el ciclo escolar 2024-25, el distrito colocó a dos directores en su primer año en

planteles escolares y uno en un puesto interino. El director colocado en la asignación interina había tenido un puesto administrativo anterior antes de ser colocado. De los tres directores en su primer año, uno fue colocado en una escuela racialmente concentrada. **(Anexo IV–10, IV.K.1.g (5) Assignment of First-Year Principals)**

En el CE2024-25, el distrito contrato a 122 maestros en su primer año en 50 escuelas **(Anexo IV–11, IV.K.1.g (7) Beginning Teacher Inventory SY2024-25)**. De estos maestros, 45 fueron asignados a escuelas racialmente concentradas y 3 a escuelas con bajo rendimiento.

Los maestros en su primer año contratados en escuelas con bajo rendimiento o racialmente concentradas requerían un formulario llamado “Certificación de Maestro en su Primer Año en una Escuela Racialmente Concentrada o en una Escuela con Bajo Rendimiento” firmado por el Superintendente (o persona designada, usualmente el superintendente auxiliar o director), detallando la justificación de la contratación e incluyendo estrategias de apoyo para acogimiento/mitigación.

De los 48 meses completados, las estrategias de mitigación principales fueron 1) no hay maestros adicionales de primer año en el equipo de contenidos o de nivel de curso, 2) reducción del tamaño de las clases, y 3) proporcionar tiempo común de planificación con maestros del mismo contenido o grado.

## **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 2024-25 se llevó a cabo del 23-26 de julio de 2024 **(Anexo IV–12, 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–13, 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 el 2024-25, 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–14, IV.K.1.m (1) Principal Evaluation Model 2024-25**).

El distrito también adoptó el modelo de Evaluación de la Efectividad de los maestros en el CE2024-25. Este modelo está compuesto por cuatro componentes que incluyen el Marco de Danielson 67%, Crecimiento académico 20%, la Encuesta a Estudiantes 10%, y la Reflexión de los Maestros 3% (**Appendix IV–15, IV.K.1.m (2) Teacher Evaluation Model 2024-25**).

## **8. Planes de Apoyo a los Maestros**

En el ciclo escolar 2024-25 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 está dedicado a cultivar una fuerza laboral diversa racial y étnicamente por medio de una estrategia robusta y multifacética. Este enfoque incluyó mejorar los anuncios estratégicos con un Fuerte crecimiento en los medios sociales y con exponerlos en plataformas tales como Instagram, LinkedIn, y Facebook, junto con campañas de objetivo y participando den ferias tanto virtuales como físicamente dentro y fuera del estado.

Los esfuerzos de reclutamiento fueron altamente enfocados, utilizando los informes con datos sobre vacantes y con los datos de las ferias de trabajo para informar las decisiones, mientras aprovechaba sistemas como Indeed, Handshake y portales de empleo especializados para ampliar su alcance. Para atraer al mejor talento, el Distrito ofrecía estipendios competitivos para el reclutamiento, proporcionaba un punto de contacto claro con la página de Carreras del Distrito y fomentaba el avance interno a través de nuestros programas de desarrollo para maestros y administradores "Grow Your Own" y el fomento de los empleados para que obtuvieran certificaciones, mejorando finalmente tanto las oportunidades profesionales como la diversidad del personal.

El equipo de reclutamiento participó en 29 eventos de contratación, tanto con universidades estatales como de fuera del estado, organizó 6 eventos por Zoom fuera del país y celebró dos ferias de empleo TUSD en el Centro Comunitario de Tucson durante el ciclo escolar 2024-25. Durante el evento de contratación de primavera del TUSD, el Distrito preregistró a 385 candidatos, asistieron 433 y contrató a 137 nuevos empleados (81 certificados/56 clasificados). En el evento de contratación de verano de TUSD, el Distrito contó con 180 asistentes y contrató a 41 nuevos empleados (26 certificados/15 clasificados). *Ver el **Anexo IV–16, IV.K.1.c Recruitment Activities**.*

## **1. Informe Anual de la Fuerza Laboral**

Reflexionando sobre un año de resiliencia y crecimiento, el Distrito logró avances sustanciales en las áreas críticas de contratación y personal, incluso mientras nos preparábamos para los desafíos relacionados con la expiración de los fondos federales ESSER. Nuestra fortaleza es realmente nuestro personal del Distrito. El informe sobre la plantilla ofreció a las partes interesadas una visión completa de los esfuerzos del equipo de Recursos Humanos, que trabajó estrechamente con las escuelas y departamentos del Distrito para abordar las necesidades de personal desempeñando roles críticos mediante colaboración estratégica, supervisión meticulosa e iniciativas de reclutamiento enfocadas. Estos esfuerzos se dedicaron a invertir en nuestros empleados y a potenciar el éxito reteniendo una plantilla dedicada. *Ver el Anexo IV–17, HR Annual Workforce Report 2024-2025.*

**2. Cultiva Tus Propios Programas**

En el CE2024-25, el Distrito continuó implementando iniciativas de desarrollo de maestros y administradores. Estos programas fueron diseñados para animar al personal actual para convertirse en maestros o para obtener avales especializados en áreas críticas tales como Bilingüe (español), primaria/secundaria, y educación especial, al mismo tiempo que se enfocaba en proporcionar desarrollo de liderazgo administrativo. Estos programas incluyeron:

**a. Make the Move**

En el CE2024-25 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 Especial, y General de educación (Primaria/Secundaria).

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 2024-25, once maestros recién certificados fueron aceptados al programa Make the Move.

**Cuadro 4.4: Make the Move Program by Ethnicity**

	<b>Make the Move</b>	<b>Afroamericanos</b>	<b>Asiáticos/IP</b>	<b>Hispanos</b>	<b>Americanos Nativos</b>	<b>Blancos</b>
<b>CE19-20</b>	<b>22</b>	0	0	12	0	10
<b>CE20-21</b>	<b>4</b>	1	0	2	0	1
<b>CE21-22</b>	<b>7</b>	1	0	4	0	2
<b>CE22-23</b>	<b>6</b>	1	0	2	0	3
<b>CE23-24</b>	<b>5</b>	1	2	1	0	1
<b>CE24-25</b>	<b>11</b>	3	0	3	2	3

### 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 2024-25, 10 candidatos nuevos fueron seleccionados para el programa de compañeros de enseñanza.

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

	UA Teaching Fellows	Afroamericanos	Asiáticos/IP	Hispanos	Americanos 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	20	0	1	4	2	2
CE23-24	21	1	1	9	0	5
CE24-25	21	1	0	5	0	4

### 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. En el CE2024-25, ocho candidatos nuevos fueron seleccionados para el programa Senderos de la Enseñanza y seis de esos candidatos se desempeñan como maestros en el registro.

**Cuadro 4.6: Programa Senderos a la Enseñanza por Etnia**

	UA Pathways to Teaching	Afroame ricanos	Asiáticos/PI	Hispanos	Americanos Nativos	Blancos
CE22-23	3	0	0	2	0	1

<b>CE23-24</b>	<b>6</b>	0	0	3	0	3
<b>CE24-25</b>	<b>8</b>	0	1	2	0	5

#### **d. Academia para el Desarrollo de Maestros**

En el CE 2022-23 el distrito amplió su cartera de certificación docente al lanzar la Academia de Desarrollo para Maestros (TDA) como un programa gratuito de preparación de maestros de primaria a 8º grado, complementando la iniciativa existente "Make the Move". TDA fue diseñado para profundizar el grupo de reclutamiento y atraer a una cohorte diversa con un currículo centrado en prácticas culturalmente sensibles. El programa está abierto tanto al personal del distrito como a los que no forman parte del distrito titulados.

Después de recibir la aprobación de ADE en febrero de 2023, TDA se estableció como un programa para preparación de maestros de vía rápida que requiere un compromiso de dos años de estudio del curso, 154 horas de Desarrollo profesional y práctica clínica y un compromiso de dos años de enseñanza en el distrito. La finalización exitosa conduce a una certificación para enseñanza para primaria K-8 con SEI y endosos de Lectura. La cohorte inaugural en el CE023-24 de veinticinco candidatos seleccionados, aunque por diversos motivos, solo dieciocho de la cohorte inaugural permanecieron para servir en el programa durante el CE2024-25.

#### **Cuadro 4.7: Academia de Desarrollo de Maestros por Etnicidad**

	<b>Academia de Desarrollo de Maestros</b>	<b>Afroamericanos</b>	<b>Asiáticos /PI</b>	<b>Hispanos</b>	<b>América nos Nativos</b>	<b>Blancos</b>
<b>CE3-24 (Cohorte1)</b>	<b>25</b>	1	0	14	2	8
<b>CE24-25 (Cohorte 1)</b>	<b>18</b>	0	0	13	1	4

#### **e. Maestro Cadete**

El programa EachONE TeachONE Grow Your Own, una colaboración iniciada por el Departamento de Servicios para Estudiantes Mexicoamericanos 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 CE2024-25. 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**

	<b>Maestro Cadete EachONE TeachONE</b>
<b>CE19-20</b>	<b>6</b>
<b>CE20-21</b>	Suspendido - COVID
<b>CE21-22</b>	Suspendido- COVID
<b>CE22-23</b>	<b>9</b>
<b>CE23-24</b>	<b>6</b>
<b>CE23-24</b>	<b>6</b>

**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. **(Anexo IV–18, IV.K.1.p (1) Leadership Prep Academy)**. En los últimos tres años, hemos colocado exitosamente a 20 candidatos en puestos de liderazgo en Nuestro distrito.

**Table 4.9: Academia de Preparación para el Liderazgo por Etnia**

	<b>Academia de Preparación para Liderazgo</b>	<b>Afroamericanos</b>	<b>Asiáticos /IP</b>	<b>Hispanos</b>	<b>Americano Nativos</b>	<b>Blancos</b>
<b>CE19-20</b>	<b>30</b>	12	0	9	0	9
<b>CE20-21</b>	<b>Suspendido - COVID</b>					
<b>CE21-22</b>	<b>20</b>	4	0	5	1	10
<b>CE22-23</b>	<b>26</b>	4	0	8	0	14
<b>CE23-24</b>	<b>26</b>	3	2	10	1	10
<b>CE24-25</b>	<b>28</b>	1	0	9	2	16

**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. Por medio de este programa, hemos colocado exitosamente a seis candidatos en puestos de directores. (**Anexo IV–19, IV.K.1.p (2) Principal Boost! 2024-2025**).

**Cuadro 4.10: Programa Impulso a los Directores por Etnia**

	<b>Impulso a los directores</b>	<b>Afroamericanos</b>	<b>Asiáticos/IP</b>	<b>Hispanos</b>	<b>Americanos Nativos</b>	<b>Blancos</b>
<b>CE23-24</b>	<b>15</b>	0	0	5	0	10
<b>CE24-25</b>	<b>11</b>	0	0	5	1	5

#### **h. Cohorte de Maestría en Liderazgo Educativo**

En el CE2024-25, 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.

**Table 4.11: Cohorte de Maestría en Liderazgo Educativo por Etnia**

	<b>Maestría en Liderazgo educativo</b>	<b>Afroamericanos</b>	<b>Asiáticos/IP</b>	<b>Hispanos</b>	<b>Americanos Nativos</b>	<b>Blancos</b>
<b>CE19-20</b>	<b>2</b>	0	0	2	0	0
<b>CE20-21</b>	<b>4</b>	1	0	2	0	1
<b>CE21-22</b>	<b>3</b>	1	0	1	0	1
<b>CE22-23</b>	<b>5</b>	0	1	1	1	2
<b>CE23-24</b>	<b>5</b>	0	1	2	0	2
<b>CE24-25</b>	<b>5</b>	0	0	2	0	3



## **i. Comunidades de Aprendizaje Profesional y Desarrollo Profesional**

### **a. Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLC)**

En el CE2024-25, el Distrito utilizó un enfoque mixto para el Desarrollo profesional, ofreciendo PLC tanto de manera virtual como en persona. Las escuelas continuaron apoyándose en la Guía de las Comunidades de Aprendizaje Profesional como un recurso fundamental, utilizando sus herramientas y plantillas para establecer PLC fuertes y evaluar el dominio del personal para el mejoramiento continuo. Además, el distrito inició el aprendizaje profesional incrustado en el trabajo, un programa centralizado realizado durante las horas de trabajo para apoyar la implementación de personal en las iniciativas del distrito y proporcionar más autonomía los miércoles. Este apoyo interno fue suplementado por Academias mensuales para el Desarrollo Profesional en Currículo e Instrucción (CIPDA) para los Proveedores de Servicio de Currículo (CSP) y los orientadores de maestros, y el calendario escolar fue Mejorado con cuatro días completos de aprendizaje profesional.

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

En el CE2024-25, 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 CE2023-24.

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 CE2024-25.

IV(K)(1)(c) Una copia del plan de contratación y cualquier material relacionado;  
*Ver el Anexo IV–16, IV.K.1.c Recruitment Activities*, que detalla las

actividades de reclutamiento para el CE 2024-25.

- 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, maestro de matemáticas de secundaria, maestros de 2do 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–22, IV.K.1.d.i (1) Teacher and USP Cert Positions Advertised SY2024-25, y IV–23, IV.K.1.d.i (2) Admin Job Postings SY2024-25.**
- 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 2024-25, ver el **Anexo IV–3, IV.K.1.d.ii Interview Panel Report.**
- 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–24, IV.K.1.d.iii Certificated Staff and Administrators**, para el CE2024-25.
- 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 CE2024-25.
- 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 CE2024-25, 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–32, IV.K.1.e (2) Administrator Hiring Guide 2024-2025, y IV–27, IV.K.1.e (3) Professional Standards for Educational Leaders***, para la lista de instrumentos de entrevista utilizados en el CE2024-25 y el nuevo proceso de contratación para los administradores de plantel y centrales.

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 CE2024-25.

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–8, IV.K.1.g (1) Teacher Diversity Assignments, IV–6, IV.K.1.g (2) Assignments of Certificated Staff, IV–7, IV.K.1.g (3) Site Administrative Teams SY2024-25, IV–28, IV.K.1.g (4) Assignment of First-Year Teachers, IV–10, IV.K.1.g (5) Assignment of First-Year Principals, IV–9, IV.K.1.g (6) DP Targeted Transfer Schools, and IV–11, IV.K.1.g (7) Beginning Teacher Inventory SY2024-25**.

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–29, IV.K.1.h First-Year Teacher Plan SY2024-25***.

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 CE2024-25, 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–30, 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 2024-24, 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 CEY2024-25, el Plan de Reducción de Personal (RIF) no se aplicó y no se despidió a ningún empleado.   |
| IV(K)(1)(m) | <p>Copias de los instrumentos de evaluación de maestros y directores y datos resumidos de las encuestas a estudiantes contemplados en (IV)(H)(1);</p> <p>Los datos requeridos en la sección (IV)(K)(1)(m) se encuentran en los <b>Anexos IV–14, IV.K.1.m (1) Principal Evaluation Model SY2024-25, IV–15, IV.K.1.m (2) Teacher Evaluation Model SY2024-25, y IV–31, IV.K.1.m (3) Student Survey of Teachers (SST) 2024-25.</b></p>                   |
| IV(K)(1)(n) | <p>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;</p> <p><i>Ver los Anexos IV–12, IV.K.1.n (1) New Teacher Induction Program, and IV–13, 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 CE2024-25.</i></p> |
| 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 CE2024-25, 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; <i>ver los Anexos IV–18, IV.K.1.p (1) Leadership Prep Academy, para ver la descripción de la Academia de Preparación para el Liderazgo para el CE2024-25, y IV–19, IV.K.1.p (2) Principal Boost! 2024-25, para ver la descripción de la Academia de Impulso a los Directores “Principal</i>   |

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–20, 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 se comprometió a asegurar que estudiante tenga acceso equitativo a la educación de alta calidad y la oportunidad de prosperar académicamente. Una prioridad clave es acelerar los logros, en particular para nuestros estudiantes afroamericanos e hispanos. La prioridad es acelerar el rendimiento, especialmente para nuestros estudiantes afroamericanos e hispanos. Para hacer realidad esta visión, estamos implementando activamente iniciativas como las Experiencias Avanzadas de Aprendizaje (ALE) y programas bilingües. También nos centramos en ofrecer un apoyo sólido a los estudiantes de inglés (EL), fomentar entornos escolares verdaderamente inclusivos y potenciar el éxito estudiantil mediante la prevención de la deserción escolar, Cursos Culturalmente Relevantes (CRC) y la aplicación continua de la Pedagogía Culturalmente Sensible (CRP).

### A. Experiencias de Aprendizaje Avanzado

El Distrito amplía activamente los ALE para garantizar un acceso equitativo y acelerar el éxito académico de cada estudiante. ALE ofrece una variedad de programas de alta calidad como el Programa de Educación para Superdotados y Talentos (GATE), Cursos Académicos Avanzados (AAC) y la Escuela Secundaria University (UHS). Para mantener estas ofertas relevantes, el Distrito actualiza y perfecciona continuamente las oportunidades utilizando el Ciclo de Mejora Continua de la ALE, un proceso riguroso detallado en el Manual de Políticas de la ALE. Este manual sirve como una guía completa y transparente de todos los programas ALE disponibles y sus requisitos.

#### 1. Educación para Alumnos Superdotados y Talentosos

En el ciclo escolar 2024-25, GATE continuó ofreciendo siete servicios separados: autónomo, fuera del aula, de recursos, de agrupación, de enriquecimiento K-1 y desarrollo de talento (incrustadas), pre-GATE de kínder y programas magnet para superdotados y talentosos de acceso abierto y de secundaria. Como resultado, más estudiantes pudieron acceder a la pedagogía GATE mediante la ampliación de vías alternativas, incluyendo los salones de clases de agrupación GATE, pre-GATE de kínder y programas de acceso abierto GATE.

##### a. GATE Autónomo

- **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 2024-25.
- **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 CE2024-25, 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 2024-25.
- **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. Los maestros de primaria 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.

#### **b. Participación en programas GATE**

En el CE2024-25, más de 5,100 estudiantes participaron en los servicios GATE, incluyendo a 3,174 estudiantes hispanos (un aumento del 5% del CE2023-24) y 561 estudiantes afroamericanos (un aumento del 7.5% del CE2023-24).

#### **c. Participación de los EL en los Programas GATE**

En el CE2024-25, el número de estudiantes EL aumentó en GATE fuera del aula y de recursos. El departamento ALE continuará apoyando al personal de plantel cuando sea necesario para asegurar que recluten y retengan a los estudiantes EL y al personal necesario en todos los programas GATE fuera del aula y autónomos.



**Cuadro 5.1: Participación EL en los Programas GATE**

GATE	Año	White	Pct	African American	Pct	Hispanic	Pct	Native American	Pct	Asian-Pacific Islander	Pct	Multi-Race	Pct	Total
Apoyo Fuera del Aula	20-21	36	6%	4	8%	37	76%	0	0%	4	8%	1	2%	49
Apoyo Fuera del Aula	21-22	2	5%	4	9%	34	79%	0	0%	2	5%	1	2%	43
Apoyo Fuera del Aula	22-23	0	0%	3	6%	46	90%	0	0%	1	2%	1	2%	51
Apoyo Fuera del Aula	23-24	3	4%	0	0%	68	92%	0	0%	2	3%	1	1%	74
<b>Apoyo Fuera del Aula</b>	<b>24-25</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>93</b>	<b>90%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>102</b>
Autónomo	20-21	1	5%	0	0%	20	95%	0	0%	0	0%	0	0%	21
Autónomo	21-22	0	0%	0	0%	18	90%	0	0%	1	5%	1	5%	20
Autónomo	22-23	1	4%	0	0%	25	93%	0	0%	0	0%	1	4%	27
Autónomo	23-24	1	3%	2	7%	43	139%	0	0%	1	3%	0	0%	47
<b>Autónomo</b>	<b>24-25</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>13</b>	<b>80%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>16</b>
Apoyo Dentro del Aula	20-21	3	5%	18	32%	33	58%	0	0%	2	4%	1	2%	57
Apoyo Dentro del Aula	21-22	2	4%	11	22%	35	71%	0	0%	0	0%	1	2%	49
Apoyo Dentro del Aula	22-23	1	3%	5	15%	27	79%	0	0%	1	3%	0	0%	34
Apoyo Dentro del Aula	23-24	2	3%	9	13%	55	80%	0	0%	1	1%	0	0%	67
<b>Apoyo Dentro del Aula</b>	<b>24-25</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>	<b>40</b>	<b>80%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>51</b>

**Cuadro 5.2: Estudiantes en Salones de Clases GATE de Agrupamiento**

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
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>248</b>	<b>1079</b>	<b>58</b>	<b>45</b>	<b>74</b>	<b>1886</b>

El cuadro 5.2, arriba, muestra el número de estudiantes en las 14 escuela GATE de agrupamiento. La disminución gradual en la participación general en los últimos años refleja la disminución general en las inscripciones del distrito. La proporción para la mayoría de los grupos étnicos se ha mantenido estable, salvo por un aumento del 2% en la proporción de estudiantes API, un aumento del 1% en la proporción de estudiantes hispanos y una disminución del 3% de estudiantes afroamericanos.

#### **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. Estas incluyen:

- 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 2024-25, se ofrecieron a las familias ocho días de pruebas de recuperación, abiertos a todos los niveles de grado desde K-6 (tres en el otoño de 2024 y cinco en la primavera 2025).

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 7,040 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 SY2024-25**).

#### **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 2024-25. La difusión a los padres incluyó:

- asistir a los eventos de reclutamiento para Kinder 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 CE2024-25, 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. Teacher Recruitment**

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. En el CE2024-25, tuvimos a 76 maestros autónomos, de agrupamiento. De recursos e itinerantes con su respaldo complete y a 124 que obtuvieron su respaldo provisional o están en camino a obtener su respaldo (**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)**

Los estudiantes de la escuela intermedia y secundaria tienen acceso a una variedad de opciones de clases que sirven como puerta de entrada a la preparación universitaria y al éxito académico. Estas ofertas incluyen clases con honores, matemáticas aceleradas, colocación avanzada (AP), con crédito dual (DC) y Bachillerato Internacional (IB). En colaboración con el Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Relevante (CRPI, por sus siglas en inglés), el distrito diseñó estas clases enriquecedoras para participar a los estudiantes en el análisis clínico, resolución de problemas, y en el discurso académico.

En el CE2024-25, más de 8,400 estudiantes de 6<sup>to</sup>-10<sup>mo</sup>-grado participaron en por lo menos una AAC (**Anexo V–5, V.G.1.a ALE 40th-Day Enrollment SY2024-25**).

#### **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 CE2024-25, más de 2,900 estudiantes se inscribieron en por lo menos una clase AP (**Anexo V-5, V.G.1.a ALE 40<sup>th</sup>-day Enrollment SY2024-25**).

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 semestrer. (**Anexo V-6, AP Test Scores and Participation SY2024-25**).

En junio de 2025, el Distrito ofreció el Campamento de Entrenamiento de Verano AP en cuatro escuelas secundarias (Palo Verde, Pueblo, Rincon, and Santa Rita). 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.

#### **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 11<sup>º</sup> y 12<sup>º</sup> 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 2025 tuvo 10 estudiantes que intentaron obtener el diploma completo. full diploma. Cinco de esos estudiantes pudieron completar los requisitos rigurosos, incluyendo a tres que pudieron completar el Diploma Bilingüe IB al demostrar excelencia académica en dos idiomas. Además, 70 estudiantes recibieron un total de 167 certificados de clases, y 10 estudiantes fueron elegibles para tres o más créditos universitarios.

El interés por el Programa del Bachillerato Internacional de Cholla sigue creciendo, con 63 estudiantes en la generación del 2026 Certificados de curso para cursar, 10 estudiantes que cursan el diploma y 18 que obtienen certificados en nuestro nuevo programa relacionado con la carrera profesional, para un total de 91 estudiantes. La generación de 2027 muestra un crecimiento adicional, con 21 candidatos al diploma, 15 candidatos relacionados con la carrera profesional y 79 candidatos al certificado de cursos, para un total de 115 estudiantes.

Actualmente, Cholla cuenta con 206 estudiantes inscritos en el programa IB de dos años, y los cursos de preparación para el IB del Distrito en 9º y 10º curso suman una matrícula combinada de casi 190 estudiantes. Este total de 396 estudiantes supone un aumento del 4,5% en la matrícula del IB respecto al año pasado, lo que resulta en que más del 25% de la matrícula total de estudiantes de Cholla en 2025-26 esté involucrada en IB.

### **c. Participación de doble crédito (DC)**

De conformidad con el Plan de Expansión de Doble Crédito creado en el año 2021-22, todos los institutos aumentaron o mantuvieron el número de cursos de Doble Crédito. Destacan especialmente seis institutos (Catalina, Cholla, Pueblo, Rincon, Sabino y Tucson High) que ofrecieron cursos de doble crédito culturalmente relevantes. En una colaboración continua entre ALE, CRPI y MASSD, el Distrito planea continuar esta expansión de CR Crédito Dual a más escuelas y cursos en el ciclo escolar 2025-26.

### **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 CE2024-25, el Distrito ofreció el modelo electivo AVID para estudiantes de secundaria y preparatoria en 20 planteles, así como el modelo AVID de primaria en las escuelas Booth Fickett, Davidson, Dietz, Morgan Maxwell, Ochoa, Robins, 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 SY2024-25**). 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. Durante el CE2024-25, se celebraron nueve reuniones con todos los coordinadores de plantel AVID, y dos reuniones individuales con cada uno de los coordinadores de plantel (**Anexo V–8, AVID Site Coordinator Meetings SY24-25**).

#### **e. Desarrollo Profesional — AAC+**

El Distrito ofreció diversas oportunidades para el desarrollo profesional específico de ALE en el ciclo escolar 2024-25, incluyendo capacitación sobre estrategias de instrucción ALE en el salón de clases y la manera de reclutar estudiantes para los ALE.

El Distrito pagó la cuota de inscripción para que los maestros participaran en el Instituto de Verano del Desierto de Colocación Avanzada en junio y julio de 2025. Estos institutos incluían 30 horas de clases para la preparación de maestros para impartir clases AP, cumpliendo así la oportunidad de tres años para la revisión de contenidos AP. Otros cursos ofrecidos podrían utilizarse para obtener una certificación en educación para superdotados y abordar el uso diferenciado del currículo en cursos Avanzados/Honores.

El Departamento de ALE ha creado una serie de sesiones de formación profesional que, al completarse, tienen como resultado que los maestros obtengan un Certificado de Formación de Maestros de Honores. Los temas de aprendizaje profesional son oportunidades para que los maestros de clases con honores mejoren estrategias educativas fundamentales para la participación de los estudiantes, el desarrollo de habilidades preparadas para el futuro y el éxito estudiantil en las clases de honores.

#### **f. Estudiantes EL**

El Distrito aumentó el número de estudiantes EL inscritos en la mayoría de los programas GATE y AAC del CE23-24 al CE24-25 (**Anexo V–5, V V.G.1.a. ALE 40th-Day Enrollment SY2024-25**). Por ejemplo, los estudiantes EL en las clases AP aumentaron de 46 a 56, de 43 a 47 en clases de Doble Crédito y de 146 a 193 en clases con Honores.

### **3. Escuela Secundaria University**

#### **a. Admisiones UHS CE2024-25**

En el CE2024-25, 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 42 estudiantes, 29 de TUSD, y 13 estudiantes que no son de TUSD, fueron elegibles para tomar el Mosaic. Además, se les ofreció admisión a 25 estudiantes bajo un programa piloto para estudiantes que se desempeñaron excepcionalmente bien en el CogAT pero cuyo promedio general estaba justo por debajo de 3.0 requerido.

En general, 359 estudiantes calificaron con los criterios designados para admisión y 25 estudiantes adicionales fueron admitidos del programa piloto llevando el total de inscripciones a 384 para los estudiantes en su primer año de secundaria en UHS en el CE2025-26. La inscripción de los afroamericanos aumentó de 18 a 19 y la inscripción de los hispanos disminuyó un poco de 123 a 121 comparado con el año anterior. (**Anexo V-9, V.G.1.g UHS Admissions SY2025-26 Freshman Class**).

#### **b. Reclutamiento y Difusión**

En el CE2024-25, 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 SY2024-25 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 Valoración y Evaluación 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.

### c. Esfuerzos de Apoyo y Retención

En el CE2024-25, UHS proporcionó los siguientes servicios de apoyo y retención:

- **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 y aumento un poco en el CE 2024-25.

**Cuadro 5.3: Tasas de Desgaste UHS para el CE  
2024-25**

Atrición	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21		2021-22		2022-23		2023-24		2024-25	
White	22	47%	21	40%	41	59%	31	41%	39	46%	49	45%	26	46%	9	26%	10	26%
Afroamericano	1	2%	2	4%	2	3%	4	5%	3	4%	5	5%	0	0%	2	6%	2	5%

Hispano	18	38%	25	47%	19	28%	30	39%	31	37%	46	43%	26	46%	18	51%	19	50%
Americano Nativo	0	0%	0	0%	0	0%	3	4%	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%
Asiático /IP	2	4%	1	2%	1	1%	5	7%	4	5%	3	3%	3	5%	2	6%	3	8%
Multirracial	4	9%	4	8%	6	9%	3	4%	6	7%	5	5%	1	2%	4	11%	4	11%
<b>Total</b>	<b>47</b>		<b>53</b>		<b>69</b>		<b>76</b>		<b>84</b>		<b>108</b>		<b>57</b>		<b>35</b>		<b>38</b>	
Inscripción el primer día	1113		1131		1169		1253		1142		1065		1010		1039		985	
Atrición	4%		5%		6%		6%		7%		10%		6%		3%		4%	

### 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 solicitudes del Centro de Carreras y Colegios de UHS , la Clase de 2025 obtuvo becas y subvenciones por valor de ocho cifras. Además, 70 estudiantes de UHS de 11vo y 12vo grado recibieron reconocimiento a través del Programa Nacional de Reconocimiento del College Board. Estos 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 Flinn.

## B. Lenguaje 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 CE2024-25, 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 CE2024-25, el Distrito continuó siguiendo la orientación y aprobación de OELAS (Oficina de Servicios de Adquisición del Idioma Inglés) 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 kínder 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 2024, 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-5, para prepararlos para la elegibilidad para participar en el programa TWDL del Distrito en el ciclo escolar CE2025-26. 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 CE2024-25, el distrito agregó una clase adicional de TWDL de 4to grado en la Escuela White y una clase adicional de 5to grado en la Escuela MaryBelle McCorkle K-8. Más de 2,490 estudiantes se inscribieron en un programa de lenguaje dual en el ciclo escolar CE2024-25.

**Cuadro 5.4: 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	24-25
Escuelas de Lenguaje Dual											
Davis	345	334	312	295	314	313	295	271	286	304	292
Roskrige	675	717	675	654	614	649	582	547	553	577	545

Hollinger	314	260	315	321	349	399	357	362	333	286	234
<b>Salón de Clases de Lenguaje Dual</b>											
Bloom <sup>2</sup>			20	42	74	105	107	119	120	120	117
Grijalva	145	106	100	99	93	104	106	98	105	114	227
Magee										12	45
McCorkle	67	97	119	159	162	206	236	245	251	268	309
Mission View	90	79	75	97	100	109	84	73	93	86	81
Van Busk	125	116	92	107	96	105	102	94	109	123	134
White	147	122	147	140	129	115	120	131	151	163	176
Pistor	167	165	179	94	117	63	55	57	35	40	89
Pueblo	88	110	110	124	398	296	328	324	388	375	352
Total	2163	2106	2144	2132	2446	2464	2372	2321	2424	2468	2491

### c. Evaluaciones de Lenguaje Dual

En el CE2024-25, 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 de lenguaje dual y para evaluar el dominio del español. De los 654 estudiantes EL que fueron evaluados en el CE2024-25, 65 fueron clasificados. El porcentaje de reclasificados (9.94%) fue un poco menor que el porcentaje reclasificado (10.1%) en el CE2023-24.

### Cuadro 5.6: Tasas de reclasificación de los EL de Lenguaje Dual

<sup>2</sup> Se añadió la rama TWDL de Bloom en el CE2016-17 seguida por Magee TWDL en el CE2023-24.

School Year	ELL Examinados	Reclasificados	Porcentaje de Reclasificación
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%
2024-25	654	65	9.94%

#### e. Desarrollo Profesional

En el CE2024-25 el Distrito ofreció desarrollo profesional de TWDL de forma continua (**Anexo V-10, TWDL PD SY2024-25**). 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 2025, el LAD organizó el Simposio de Aprendizaje de Idiomas 2025 en persona en la escuela McCorkle K-8. Participaron más de 150 maestros, personal de instrucción, y administradores. El simposio incluyó sesiones sobre el modelo del programa SEI de primaria y secundaria y el modelo TWDL para los maestros de K- 12, así como sobre la manera de usar las herramientas de tecnología.

#### **f. Implementación en el Plantel**

En el CE2024-25, los maestros itinerantes de lenguaje dual 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.

#### **g. Desarrollando/Reclutando Maestros Bilingües Respaldados**

En el CE2024-25, 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. Siete de las vacantes del salón de clases TWDL serán ocupadas por los graduados de la cohorte bilingüe de la UA en el ciclo escolar 2025-26.

#### **h. Difusión y Apoyo de Lenguaje Dual para los Padres**

Para el CE2024-25, 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 CE2024-25 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 2024-25 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. En el CE2025-26 el camino en la Escuela Magee continuará hasta el 8vo grado.
- 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. En el CE 2025-26 ambas escuelas White y McCorkle habrán completado la segunda

rama de su programa.

- 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–11, Ex Ed Referrals and Qualifications SY2024-25**, y **Anexo V–12, V.G.1.u Students Receiving Ex Ed Services SY2024-25**).

### **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 CE2024-25, 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 de cuatro años por etnia**

era aumentar las tasas de graduación de afroamericanos e hispanos en un 2 por ciento. La tasa de graduación para los estudiantes afroamericanos excedió esta meta – aumentando del 79% al 84.2% en el CE2024-25. La meta para la tasa de graduación para los hispanos no se cumplió.

Para otros grupos de poblaciones, la tasa de graduación de la cohorte de graduados nativos americanos aumentó un 4,3%, mientras que la tasa de graduación de asiáticos/isleños



del Pacífico cayó al 83,6%, su nivel más bajo en 12 años.

**Cuadro 5.5: Tasas de graduación por etnia**

Ciclo escolar	Anglosajón	Afroamericano	Hispano	Americano Nativo	Asiático/Isleño del Pacífico	Multirracial	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>2024-25</b>	<b>84.5%</b>	<b>84.2%</b>	<b>82.4%</b>	<b>80.7%</b>	<b>83.6%</b>	<b>81.7%</b>	<b>82.9%</b>

**b. Tasas de graduación para estudiantes EL y R-EL de cuatro años por ETNIA**

En el CE2024-25, el objetivo del Distrito era graduar al menos al 65 por ciento de los afroamericanos e hispanos, y graduar a por lo menos un 85 por ciento de los estudiantes afroamericanos e hispanos reclasificados EL (R-EL). El distrito excedió las metas para los estudiantes afroamericanos EL con una tasa de graduación de un 86.1% y la tasa de reclasificados EL de un 91.3%. Para los estudiantes hispanos EL, la meta de graduación del 65% no se cumplió. La tasa de graduación para los hispanos EL bajo al 56.2%.

**Cuadro 5.6: Tasas de Graduación EL**

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

2023-24	35 of 44	79.5%	96 of 137	70.1%
<b>2024-25</b>	<b>31 of 36</b>	<b>86.1%</b>	<b>114-203</b>	<b>56.2%</b>

Se alcanzó el objetivo del 85% para estudiantes afroamericanos y estudiantes hispanos con estatus EL reclasificados. La tasa de graduación de los estudiantes reclasificados como EL fue del 91,3% para los estudiantes afroamericanos y del 88,2% para los estudiantes hispanos.

**Cuadro 5.7: 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%
<b>2024-25</b>	<b>42 of 46</b>	<b>91.3%</b>	<b>413 of 468</b>	<b>88.2%</b>

**c. Tasas de deserción escolar por raza/etnia a cuatro años**

La meta para el CE2024-25 era disminuir la tasa de deserción escolar de los estudiantes afroamericanos e hispanos del 7º a 12º grado en un punto porcentual. Desafortunadamente, la tasa de deserción escolar aumentó para ambos estudiantes afroamericanos (5.0%) e hispanos (4.40).

**Cuadro 5.8: Tasas de Deserción Escolar por Raza/Etnia**

Año	Afroamericano	Afroamericano EL	Hispano	Hispano 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 Estudiantil

Para el CE 2024-25, 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 – 13, V.G.1.o Retention**)

**Cuadro 5.9 Tasa de Retención de Estudiantes**

Tasa de Retención Afroamericanos									
	2022-23			2023-24			2024-25		
Grado	% Ret.	N	Ret.	% Ret.	N	Ret.	% Ret.	Ret.	% Ret.
K-8	0.30%	2892	0	0.30%	2892	0	0.30%	12	0.4%

Tasa de Retención Hispanos/Latinos									
	2022-23			2023-24			2024-25		
Grado	N	Ret.	% Ret.	N	Ret.	% Ret.	N	Ret.	% Ret.
K-8	17281	58	0.30%	17901	1	0.00%	16258	86	0.53%

#### e. Aumento en la Asistencia Estudiantil (Grados K-8)

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 el CE2024-25. La tasa de asistencia para los estudiantes K-8 afroamericanos se cumplió (88.4%), mientras que la asistencia para los estudiantes hispanos K-8 bajó al 85%.

**Cuadro 5.10: Asistencia Estudiantil**

Año	Anglo	Afroamer icano	Hispano americano	Americ ano Nativo	Asiático /Isleños del Pacífico	Multirr acial	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%
<b>2024-25</b>	<b>88.4%</b>	<b>87.1%</b>	<b>85.0%</b>	<b>84.1%</b>	<b>89.1%</b>	<b>86.3%</b>	<b>85.9%</b>

## **2. Identificación y Supervisión de Estudiantes**

En el CE2024-25, los departamentos AASSD y MASSD continuaron supervisando la asistencia estudiantil, las intervenciones académicas y de conducta a través del tablero de MTSS, las listas regionales de alto riesgo, y student pro.

## **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.

## **E. Participación Estudiantil A Través del Plan de Estudios**

Tucson Unified ha avanzado mucho en la implementación de estrategias diseñadas para aumentar la implicación del alumnado en el proceso de aprendizaje. A lo largo de la última década, el Distrito ha adoptado un currículo multicultural en todas las áreas de contenido, ha desarrollado e implementado el Marco Educativo Culturalmente Sensible SPARKS para poner énfasis en enfoques pedagógicos centrados en el estudiante y basados en activos, y ha incrementado exponencialmente su inscripción y oferta de cursos en Cursos Culturalmente Relevantes. Esto es en reconocimiento a la comprensión fundamental de que el interés y la curiosidad de los estudiantes están en el núcleo del éxito académico. La investigación educativa indica que los resultados académicos mejoran cuando los estudiantes están interesados y comprometidos con contenidos relevantes para sus experiencias vividas. En el CE 2024-25, el distrito continuó el marco de trabajo de instrucción de TUSD (**Anexo V–14, TUSD Instructional Framework**), el cual incluye explícitamente elementos del marco de trabajo SPARKS culturalmente sensible (**Anexo V–15 CRPI SPARKS Poster**). Ambos marcos están centrados en el estudiante, responden y están diseñados para aumentar la participación de los estudiantes a través del currículo.

Los esfuerzos del año anterior incluyeron formación a nivel distrito en la Claridad de los Maestros. Esta formación consistía en mejorar la calidad de la enseñanza utilizando las mejores prácticas en el salón de clases. Este año, el Distrito continuó formando a los maestros en Claridad de los Maestros con el objetivo de formar a todos los maestros en este modelo. Un aspecto de esta formación que se destacó como un objetivo viable y medible para el distrito fue el énfasis en que se publiquen en el salón de clases los Objetivos de Aprendizaje y los Criterios de Éxito.

En el ciclo escolar 2024-25. El distrito implementó su iniciativa emblemática llamada la Corona Triple. Se enfoca en los tres pilares - un currículo garantizado y viable, comunidades de aprendizaje profesional y el marco instruccional. El enfoque en estos pilares ayuda al Distrito a coordinar sus esfuerzos hacia este objetivo común en toda la organización.

Para reforzar estas mejores prácticas y apoyar la Corona Triple, el Distrito perfeccionó su uso del proceso de recorrido del Título I para supervisar la calidad de la enseñanza. Inicialmente, se creó un comité de líderes de instrucción con la intención de desarrollar una herramienta integral que pudiera ampliarse para incluir los distintos programas de instrucción dentro del Distrito. Estos programas incluyen Pedagogía e Instrucción Culturalmente Sensible/CRC, Experiencias Avanzadas de Aprendizaje/GATE, Adquisición de Idiomas/ELL, Magnet, Educación Excepcional, etc. Además del desarrollo del instrumento de recorrido, el Distrito también perfeccionó el proceso para asegurar que los equipos de repaso incluyeran representación de los distintos departamentos. Esto era para permitir retroalimentación precisa y accionable para proporcionar la administración del plantel. El documento resultante y el proceso refinado se pusieron a prueba en la primavera de 2025.

La alineación intencional de los esfuerzos, junto con el énfasis en la supervisión, permite al Distrito tomar decisiones basadas en datos que afectan a los resultados académicos de los estudiantes. Esto supuso un paso importante hacia la retroalimentación en tiempo real y el seguimiento continuo de la calidad de la enseñanza por parte de la administración central. A través de este esfuerzo colaborativo que involucró a varios departamentos, el Distrito trabajó para integrar elementos culturalmente sensibles de SPARKS junto con estrategias de mejores prácticas dentro de los criterios observables del Formulario revisado del Título I.

Como parte del proceso de incorporación de maestros nuevos en Tucson Unified, el Distrito impartió una serie de formaciones sobre el marco SPARKS. A través del Programa de Incorporación de Maestros Nuevos, los maestros recibieron un mínimo de tres horas de formación sobre SPARKS y prácticas culturalmente sensibles (**Anexo V-16, TNL SPARKS Course Description**). Estas sesiones tenían como objetivo garantizar un lenguaje común y una comprensión de las expectativas del Distrito, en lo que respecta a las prácticas centradas en el estudiante en el salón de clases que afectan a la calidad de la enseñanza.

Durante el ciclo escolar, el Distrito continuó brindando capacitación de desarrollo profesional, principalmente a través de los Días de Aprendizaje Profesional trimestrales. Además de la capacitación para maestros nuevos, el Departamento CRPI impartió sesiones de desarrollo profesional para todos los maestros con el fin de mejorar la comprensión del currículo culturalmente relevante y la educación receptiva. Estas sesiones independientes se desarrollaron basándose en los comentarios de los maestros y en el interés de datos recopilados previamente. El departamento también impartió sesiones de desarrollo profesional específicas para cada plantel durante los días de servicio de los miércoles. Para apoyar aún más la implementación de prácticas culturalmente sensibles, CRPI proporcionó formación al personal de apoyo docente a proveedores de servicios curriculares (CSP), orientadores a maestros nuevos/PDATS y administradores nuevos (**Anexo V-17, Professional Development Training**).

El Distrito ha seguido facilitando la colaboración entre sus departamentos bajo Currículo e Instrucción para promover una visión unificada centrada en el estudiante y que promueva el éxito académico. Por ejemplo, el CRPI ha colaborado con varios departamentos en diversas iniciativas, incluyendo Servicios de Apoyo al Estudiante, Instrucción Curricular y Desarrollo Profesional, y Experiencias de Aprendizaje Avanzado. Este tipo de esfuerzos colaborativos han facilitado la expansión de la oferta de cursos culturalmente relevantes (CRC) de doble inscripción en todo el distrito. (**Anexo V-18, CRC ALE Offerings 2025**) and HIS 141 & 142 at Sabino.

## 1. Inscripción y Expansión en Clases Culturalmente Relevantes

El Distrito continuó implementando el plan CRC (**Anexo V-19, CRPI 5- Year Plan 2021-26**), que exige la expansión de las clases CR cuando sea posible. El próximo año, se revisará este plan para establecer el curso de los siguientes cinco años. Como se mencionó anteriormente, las opciones de inscripción doble de CRC se expandieron en el CE2024-2025 para incluir las clases en Pima Community College HIS 141 y 142, una clase de historia que es otra opción de créditos universitarios para cumplir con nuestro requisito de graduación en Historia Americana del CRC. Esto amplía aún más la oferta desde las clases MAS 165 y (Matemáticas) MAT 187, que se ofrecen continuamente (Estudios Mexicanoamericanos).

Este año, el programa de matemáticas de CRC inició Geometría Culturalmente Relevante y realizó varias secciones en la misma escuela secundaria. (**Anexo V-20, CR Geometry 2025**). El Distrito también continuó su colaboración con el Proyecto Familia de la Universidad de Arizona para apoyar las clases de Pre-Cálculo de CR, que permiten a los estudiantes obtener créditos universitarios. En total, las clases de doble inscripción de CRC se ampliaron a dos escuelas secundarias adicionales en el Distrito.

Estas clases de expansión del CRC, junto con los esfuerzos mejorados para ofrecer una educación más relevante y reflexiva, están en el núcleo del continuo aumento de inscripción de estudiantes del CRC. Este aumento continuo en la inscripción de estudiantes es una prueba de un mayor compromiso estudiantil debido a un currículo relevante y una pedagogía receptiva. (Ver las dos tablas a continuación.) Durante la última década, los estudiantes han optado por elegir opciones de clases CR cuando se les ha dado la oportunidad. Aunque estas clases son inclusivas para todos los estudiantes, normalmente hay una mayor proporción de estudiantes del entorno cultural de especialización en la clase de CR. Esto da aún más credibilidad a la idea de que la representación estudiantil es importante. El número total de estudiantes para el ciclo escolar 2024-2025 es de 7.121.

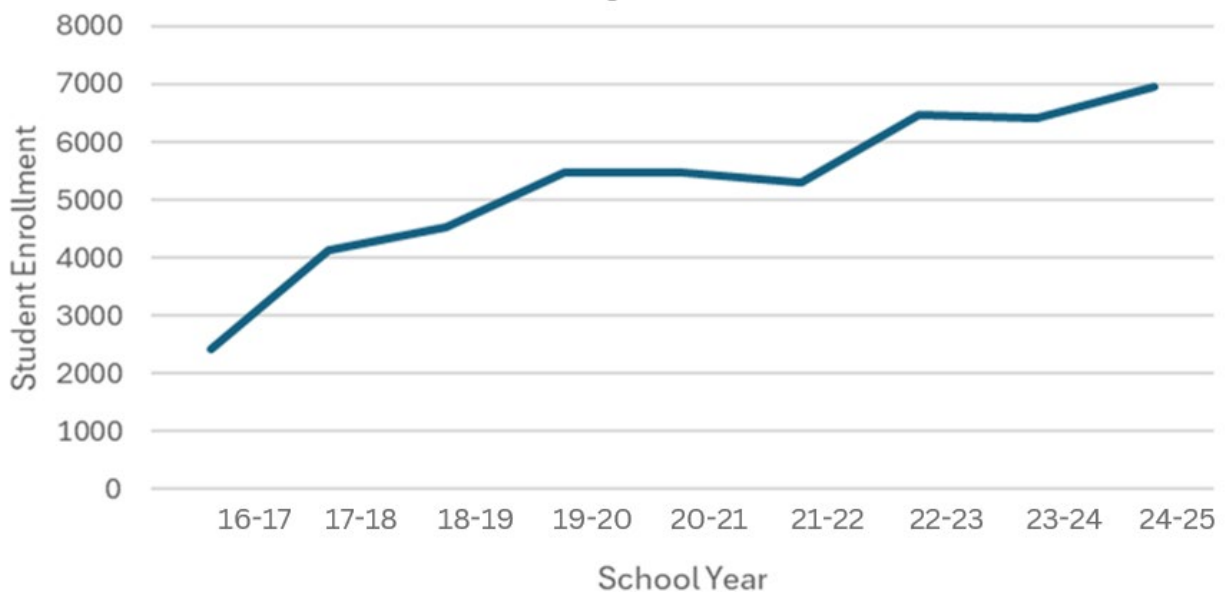
**Cuadro 5.11: Inscripción CRC por Etnicidad**

Nivel Escolar	Año	Blanco	AA	Hispano	NA	API	MR	Total
Escuelas								

Primarias								
	2024-25	26	12	227	19	0	6	290
	2023-24	23	11	201	24	1	5	265
	2022-23	24	16	190	14	1	3	248
	2021-22	17	10	125	6	3	4	165
	2020-21	14	5	120	9	0	1	149
	2019-20	28	15	177	10	6	9	245
	2018-19	24	18	153	5	6	2	208
	2017-18	35	28	102	11	8	6	190
	2016-17	13	9	90	9	8	4	133
Escuelas K-8								
	2024-25	264	126	1400	104	27	72	1993
	2023-24	245	182	1212	102	30	71	1842
	2022-23	276	205	1440	121	32	69	2143
	2021-22	187	155	1066	83	32	54	1577
	2020-21	141	106	943	88	17	41	1336
	2019-20	208	162	1229	136	24	51	1810
	2018-19	185	128	1082	144	24	46	1609
	2017-18	131	90	1179	157	9	53	1619
	2016-17	60	34	313	19	5	12	443
Intermedias								
	2024-25	559	194	1493	69	67	110	2492
	2023-24	558	281	1305	75	57	112	2388
	2022-23	563	245	1150	57	53	104	2172
	2021-22	484	258	1120	61	27	87	2037
	2020-21	547	275	1192	69	46	86	2215
	2019-20	452	179	1006	46	27	82	1792
	2018-19	320	130	603	35	26	61	1175
	2017-18	207	70	379	19	16	23	714
	2016-17	108	35	316	20	5	15	499
Secundarias								
	2024-25	295	219	1576	80	89	87	2346
	2023-24	252	247	1249	55	62	65	1930
	2022-23	278	186	1261	60	60	72	1917
	2021-22	247	144	991	47	40	41	1510
	2020-21	225	175	1197	52	53	63	1765
	2019-20	167	211	1157	47	15	38	1635
	2018-19	164	204	1079	47	18	38	1550
	2017-18	138	207	1160	50	16	42	1613
	2016-17	108	165	991	36	16	33	1349

	2015-16	54	118	1012	35	5	19	1243
--	---------	----	-----	------	----	---	----	------

**Gráfica 5.12: Inscripción Estudiantil en Clases CRC**



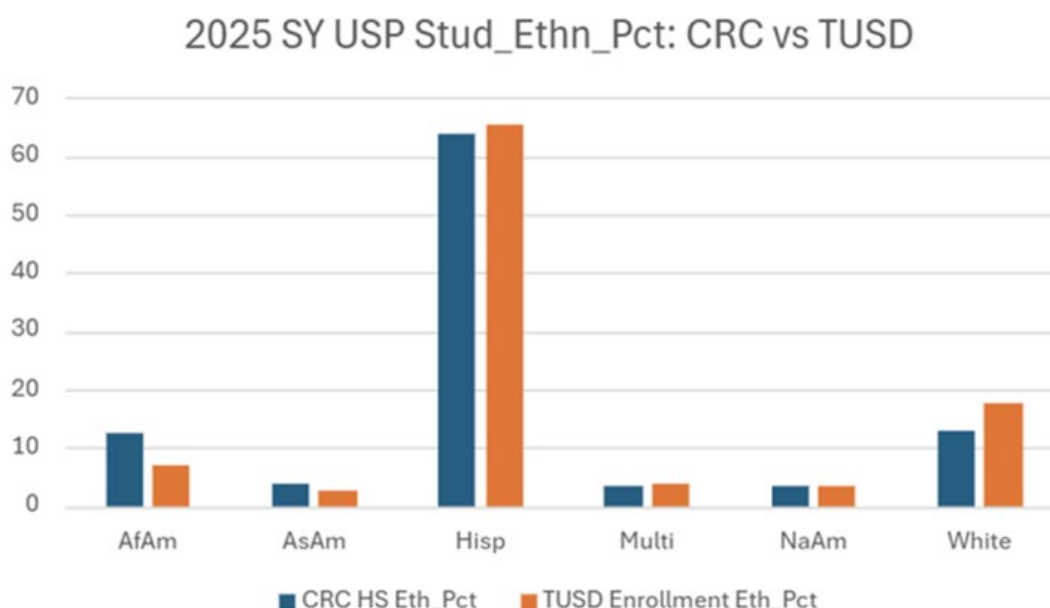
## 2. Datos de Rendimiento en Clases Culturalmente Relevantes

Para documentar los logros académicos de los estudiantes en el programa CRC, el distrito reunió datos para comparar varios programas con relación al promedio estatal y del distrito. El primer reto fue seleccionar la mejor opción estandarizada e imparcial que minimiza las variable regionales, culturales y económicas. Para esto, el distrito, por medio de los departamentos de Evaluación y Valoración, optaron por usarlos resultados de ACT de los estudiantes de onceavo grado. Esta evaluación alcanza un nivel de objetividad porque se realiza a todos los estudiantes de onceavo grado en todo el estado. Estos resultados pueden compararse con sus compañeros dentro de su escuela, distrito y estado.

Los resultados de este informe validan el trabajo realizado por el Distrito en relación con las CRC. Los resultados mostraron que, aunque las clases de CRC consistían en demografía comparable (véase la gráfica a continuación), los resultados académicos de los estudiantes mostraron una mejora notable respecto a los estudiantes no pertenecientes a CRC.

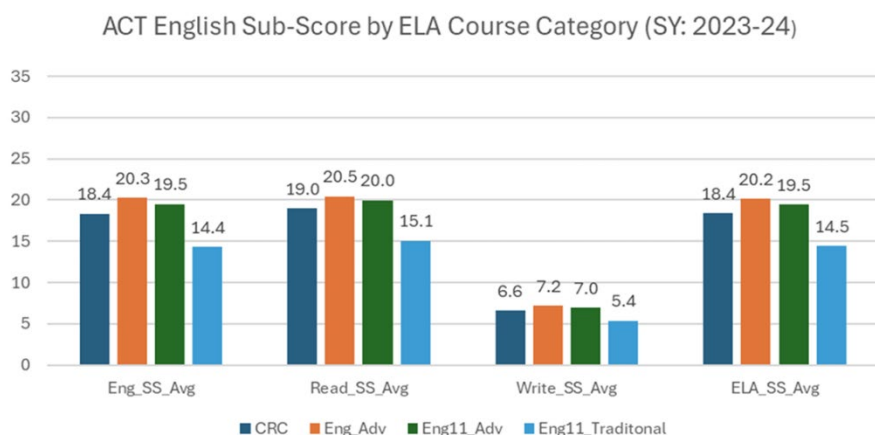


**Cuadro 5.13: Inscripción CRC por Etnia v. Inscripción en TUSD por Etnia**

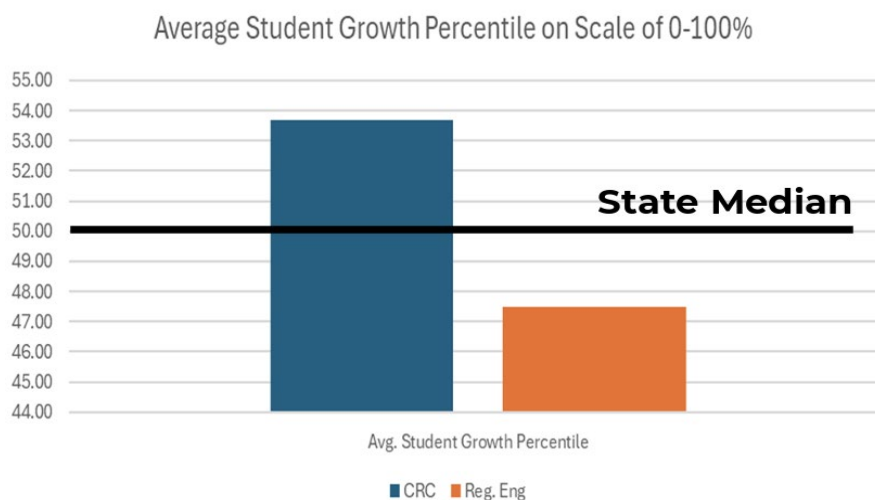


El informe analizó los datos del ACT a lo largo de una ventana de tres años que abarcó desde el CE2022-SY2024. Estos datos analizaron el rendimiento estudiantil en las subcategorías del ACT en inglés, lectura, escritura y ELA. Comparó subgrupos de estudiantes identificados como CRC, Inglés Avanzado, Inglés 11 Avanzado e Inglés 11 Tradicional. Para los fines de esta narrativa, este último grupo se denomina grupo no CRC. Este grupo no perteneciente al CRC es el grupo comparativo para las opciones de clases de inglés del CRC. Lo que se demostró durante la ventana de tres años del estudio fue que los estudiantes de CRC superaron consistentemente a sus compañeros no pertenecientes a CRC en todas las subsecciones. Además, los estudiantes de CRC obtuvieron un rendimiento al nivel de las opciones avanzadas de esas clases. Estas opciones avanzadas incluyen Colocación Avanzada (AP), Doble Inscripción, Bachillerato Internacional, etc. Las gráficas a continuación reflejan cómo los estudiantes de CRC superan a sus compañeros que no son de CRC.

**Gráfica 5.14: Logros en inglés del ACT por subgrupos**



**Gráfica 5.15: Porcentaje de crecimiento promedio estatal**



Los estudiantes de CRC mostraron un porcentaje de crecimiento más alto, del 53,69, comparado a sus compañeros no pertenecientes a CRC en el distrito. Mostraron un porcentaje de crecimiento 3,69 superior al promedio estatal del 50. Estos resultados son posibles gracias a las estructuras innovadoras que tiene TUSD. Gracias al fuerte apoyo del liderazgo y la comunidad, el Distrito ha desarrollado un programa único que ha servido de modelo para otros distritos del estado y ha sido objeto de diversos estudios de investigación externos.

### **3. Pedagogía e Instrucción Culturalmente Sensibles: Desarrollo Profesional de Participación Estudiantil**

#### **a. Capacitación CRC a maestros**

CRPI ha seguido proporcionando a los maestros CRC formación especializada y diferenciada en la implementación de currículos relevantes y atractivos 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 formación profesional por niveles, los maestros CRC recibían formación mensual de CRPI. Como parte de ese proceso, los maestros interesados en CRC pueden optar por realizar la Certificación de Maestros Culturalmente Relevante.

En el CE2024-25, las oportunidades de desarrollo profesional para maestros 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 pedagogía y estrategias relevantes CRC actuales durante las sesiones de sábado de desarrollo profesional. Estas clases de capacitación mensual permiten a los maestros de todo el distrito colaborar y establecer una Comunidad Profesional de Aprendizaje.
- 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.
- Capacitaciones específicas a matemáticas CR y sesiones de desarrollo de currículo en las que los participantes trabajan para desarrollar currículo, alinear el contenido y los recursos, y profundizar en la investigación sobre las matemáticas culturalmente relevantes.

#### **b. Certificación Culturalmente Relevante para Maestros**

La Certificación Culturalmente Relevante para Maestros (CRT) es una credencial interna que certifica que los maestros participantes han cumplido con los criterios de asistencia, participación y liderazgo determinados por el CRPI. Cumplir estos criterios suele llevar dos años y requiere que los participantes asistan a un número mínimo de capacitaciones de Nivel I; impartir una formación relacionada con SPARKS en su escuela; facilitar un evento educativo comunitario (como un Encuentro, una noche de alfabetización, un simposio de presentaciones estudiantiles) o involucrar a los estudiantes en una investigación-acción participativa juvenil. En el ciclo escolar 2024-25, 20 maestros obtuvieron la certificación CRT. (**Anexo V-21, CR Certification Process**).

La participación en este proceso está documentada en el Portal de Aprendizaje Profesional de True North de Distrito. La finalización exitosa de este proceso queda documentada en los archivos de empleados de Recursos Humanos para futura referencia por parte del empleado o por el liderazgo del Distrito para oportunidades de ascenso dentro del Distrito y más allá.

### **c. Maestros de Maestros del CRC**

CRPI continuó utilizando un modelo de orientaciones a maestros, mediante el cual los maestros con experiencia en el salón de clases (normalmente maestros de maestros CRC), que demuestran un alto nivel de experiencia en prácticas culturalmente sensibles y currículos culturalmente relevantes, son contratados por CRPI para servir como maestros Máster/Mentores (MT). Este personal de CRPI MT trabaja con los maestros CR en el plantel proporcionando entrenamiento en la instrucción, desarrollo profesional e instrucción por modelado. Diez maestros de formación se reunieron con maestros de primer y segundo año de CRC al menos una vez a la semana para ofrecer orientación y retroalimentación durante el curso escolar 2024-25. Los maestros de tercer año también recibieron apoyo, aunque con menos frecuencia. Además de apoyar a los asesorados, cada maestro de maestros se le asignó un plantel de escuela primaria, donde observaba y participaba en la co-enseñanza con un maestro específico.

Además de sus funciones como mentores, los maestros de Maestros (MT) de CRPI participaron en varios comités a nivel de distrito que influyeron en las iniciativas del Distrito. Los maestros de maestros también recibieron formación profesional mediante formación departamental y oportunidades de conferencias. Los maestros de maestros también continuaron participando en sus propios PLC para mejorar sus prácticas de CRC. Los maestros de CRC continuaron desarrollando y revisando el currículo de CRC y revisando y revisando los mapas curriculares de los cursos existentes de CR.

### **d. Desarrollo Profesional de Administradores y Personal**

En el CE2024-25, el personal de CRPI continuó proporcionando apoyo y formación a maestros, administradores y personal de plantel. El personal de CRPI impartió capacitación durante los Días de Aprendizaje Profesional (PLD) trimestrales, durante los cuales maestros y el personal del distrito asistieron a cuatro sesiones de 75 minutos durante el día del contrato. Las encuestas de participantes recogidas al final de cada sesión se utilizaron para informar el desarrollo y la modificación futuras capacitaciones.

El personal de CRPI también proporcionó formación SPARKS a maestros recién contratados durante la Incorporación de Maestros Nuevos, así como a maestros y personal de plantel durante todo el año. Los nuevos administradores recibieron formación sobre el marco de trabajo SPARKS durante la Orientación para Nuevos Administradores en julio de 2024.

#### **e. Conferencia de Verano CRPI**

El Departamento de CRPI presentó su Instituto de Verano anual para la Educación Culturalmente Sensible los días 5 y 6 de junio de 2025. Aproximadamente 200 maestros y administradores participaron en esta oportunidad de desarrollo profesional de dos días. Una lista de destacados académicos en sus campos presentó su trabajo junto a profesionales locales del Distrito. (**Anexo V–22, SICRE 2025**)

#### **4. Currículo Multicultural**

Durante el ciclo escolar 2024-25, el Departamento Multicultural logró avances significativos en la integración de perspectivas multiculturales en el currículo existente. Este esfuerzo se caracterizó por la estrecha colaboración con otros departamentos académicos, para asegurar que los diversos puntos de vista y recursos culturales se incorporaran eficazmente en los materiales didácticos. El departamento trabajó con dedicación para crear y compartir recursos multiculturales que enriquecieran la experiencia de aprendizaje de los estudiantes de diversas asignaturas.

Además de la integración multicultural, el departamento trabajó para mejorar la competencia cultural de los maestros mediante oportunidades específicas de desarrollo profesional. Estas sesiones dotaron a los maestros de los conocimientos y habilidades necesarias para enseñar y relacionarse de manera eficaz con estudiantes de diversos orígenes culturales.

El Departamento Multicultural también apoyó activamente una variedad de eventos del distrito, escolares y locales, promoviendo aún más la conciencia cultural y la inclusión dentro de la comunidad en general. A través de sus esfuerzos continuos, el departamento contribuyó 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 del Currículo Multicultural**

El Currículo Multicultural del Distrito está diseñado para ofrecer a los estudiantes diversas oportunidades que no solo mejoran sus habilidades académicas, sino que también contribuyen a un entorno escolar más inclusivo y respetuoso. Al participar en este currículo, se anima 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 cuestiones sociales complejas y los prepara para el pensamiento y el análisis de alto nivel.

Además del crecimiento académico, el Currículo Multicultural es fundamental para fomentar un ambiente positivo e inclusivo dentro de las aulas y las escuelas. Su objetivo es fomentar el respeto y la comprensión mutua entre 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 plan de estudios es su enfoque en fomentar un sentido de responsabilidad cívica entre todos los estudiantes. Al exponerles a diversas experiencias y perspectivas culturales, el currículo anima a los estudiantes a convertirse en ciudadanos activos e informados, comprometidos con contribuir positivamente a sus comunidades y a la sociedad en general.

Durante el ciclo escolar 2024-25, el Departamento Multicultural se centró en las siguientes áreas clave:

- **Desarrollo curricular:** Nuestro coordinador del programa MC y el Capacitador Académico de Desarrollo Profesional continúan desarrollando Directrices de Instrucción Multicultural, diseñadas para ayudar a los profesores a abordar cuestiones y eventos sociales, políticos y culturales históricos y contemporáneos en Estados Unidos y en la sociedad global desde una amplia variedad de perspectivas. Se integraron estándares académicos, recursos digitales, planes de lecciones y proyectos y evaluaciones basados en la indagación en cada curso. Este continuó el trabajo que los profesores comenzaron el año pasado.
- **Revisión Curricular e Integración de Recursos:** El Departamento de Currículo Multicultural ha reunido una colección completa de más de 300 libros multiculturales contemporáneos que abarcan los tres niveles escolares: Primaria, Secundaria y Preparatoria. Esta iniciativa actualiza los recursos anteriores que se adoptaron por última vez en 2014. Los títulos seleccionados representan una amplia variedad de temas, culturas y poblaciones diversas, garantizando contenidos inclusivos y

relevantes para nuestros estudiantes.

Estos libros se presentaron para revisión comunitaria como parte del proceso de adopción por parte de la Mesa Directiva, permitiendo valiosas aportaciones de las partes interesadas. Tras la adopción oficial, el equipo de Currículo Multicultural desarrolló una variedad de planes de lección y recursos complementarios para apoyar una integración efectiva en el aula. Además, el equipo completó una alineación exhaustiva de estos materiales con el currículo actual aprobado por la Mesa Directiva en todas las áreas temáticas, garantizando coherencia y accesibilidad en todo el programa de enseñanza. (**Apéndice V-23 Adopción multicultural K-12 CE2024-25**)

- **Recursos Curriculares e Integración de Recursos:** Durante el año 2024-25, el Departamento Multicultural dio pasos significativos para mejorar la alfabetización interdisciplinar integrando recursos curriculares complementarios y enfoques pedagógicos innovadores. Los esfuerzos del departamento tenían como objetivo enriquecer el currículo existente del Distrito con una amplia variedad de materiales multiculturales y estrategias didácticas, profundizando así la comprensión de los estudiantes en múltiples áreas temáticas.

Para lograrlo, el departamento complementó los mapas curriculares del Distrito con recursos multiculturales cuidadosamente seleccionados. Estos recursos incluían una variedad de textos que representaban culturas y perspectivas diversas, cestas de historias cuidadosamente seleccionadas adaptadas a diferentes cursos escolares y actividades atractivas diseñadas para fomentar el pensamiento crítico y la conciencia cultural. Al integrar estos recursos en el plan de estudios, el departamento aseguró 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. El departamento de MC aumentó su despliegue de cestas de libros de una media de 400 libros al año a 1200 libros al año.

Además de la integración de recursos, el departamento ofreció oportunidades de desarrollo profesional centradas en la alfabetización interdisciplinar. Estas sesiones proporcionaron a los profesores las habilidades y estrategias necesarias para integrar de forma fluida contenido multicultural en su enseñanza, independientemente del área de estudio. Los talleres de desarrollo profesional ofrecieron a los educadores ideas prácticas para lecciones y enfoques innovadores para la enseñanza que enfatizaban las conexiones entre disciplinas. Se registró un aumento significativo en el número de Días de Desarrollo Profesional y de sesiones de Desarrollo Profesional en el Plantel; pasando de 9 DDP and 5 DP en el plantel en el CE 2023-24, a 16 DDP and 27 DP en planteles en el CE 2024-25 para un aumento total del 207%. Esto aumentó el número de escuelas atendidas a través de ambos tipos de DP de 48 a 85.

Este enfoque interdisciplinario fue especialmente impactante en áreas clave como matemáticas, ciencias, aprendizaje socioemocional (ASE), Arte de la Lengua Inglesa (ALI) y

estudios sociales. Por ejemplo, en matemáticas y ciencias naturales, los recursos multiculturales ayudaron a los estudiantes a ver la relevancia de las diversas contribuciones culturales en estos campos, mientras que en Lengua Portuguesa y estudios sociales permitieron a los estudiantes explorar una amplia gama de perspectivas culturales a través de la literatura y contextos históricos. En SEL, la integración de contenido multicultural apoyó el desarrollo de la empatía, la autoconciencia y una comprensión más profunda de las dinámicas sociales.

- **Página Web del Currículo Multicultural:** El Departamento de Currículo Multicultural mejoró significativamente la plataforma de SharePoint, convirtiéndola en un recurso aún más valioso para los profesores. El departamento introdujo una variedad de lecciones y unidades basadas en la investigación diseñadas en torno a grandes ideas, conceptos clave y cuestiones urgentes, cada una explorada desde diversas perspectivas y puntos de vista. Este enfoque permitió a los educadores presentar temas complejos de forma 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 desde Kinder hasta el 12vo. Estos recursos incluían planes de lección detallados y guías didácticas para libros, categorizados por asignatura y curso, facilitando al profesorado el acceso e implementación de contenidos multiculturales en todo el currículo. Además, el departamento añadió un menú completo y actualizado de oportunidades de desarrollo profesional, permitiendo a los educadores mantenerse informados sobre las sesiones de formación y talleres disponibles más recientes.
- **Colaborar con OMA para apoyar el diseño y la expansión de Paquetes Culturales:** El Departamento de Currículo Multicultural profundizó su colaboración con OMA para diseñar y ampliar aún más los Paquetes de Cultura, herramientas vitales para enriquecer la enseñanza de los temas y estándares curriculares básicos en Lengua Inglesa (ELA), estudios sociales, aprendizaje socioemocional (SEL) y artes visuales. Estos paquetes se desarrollaron para integrar perspectivas globales e interculturales en el currículo, fomentando la alfabetización crítica y promoviendo una comprensión más profunda de las diversas culturas. Los paquetes introducidos para 2024-2025 pusieron un fuerte énfasis en construir la comprensión intercultural, reconociéndola como esencial para crear entornos de aprendizaje lingüísticamente inclusivos y culturalmente sensibles. Estos paquetes proporcionaron a los educadores planes de lecciones multiculturales ejemplares basados en estándares, permitiéndoles incorporar sin problemas diversos puntos de vista en su enseñanza. Además, los paquetes incluían literatura contemporánea global e internacional, ofreciendo a los estudiantes un amplio espectro de voces y narrativas que reflejan las complejidades



del mundo que les rodea.

### **b. Desarrollo Profesional**

El Departamento de Currículo Multicultural desempeña un papel crucial en la implementación de un currículo multicultural al ofrecer un desarrollo profesional integral para los educadores. El departamento aprovecha diversas plataformas para involucrar y empoderar a los profesores, asegurando que las perspectivas multiculturales se integren eficazmente en la enseñanza en el aula. Las iniciativas clave en el CE 2024-25 incluyeron:

- **Cultura y Nuevos Entorno de Aprendizaje Cursos a ritmo propio:** En respuesta a los movimientos globales por la justicia racial y social, el departamento desarrolló una serie de cursos de desarrollo profesional síncronos y asíncronos. Estas sesiones estaban diseñadas para elevar la comprensión de los educadores sobre raza, clase, género y equidad, fomentando una mayor conciencia sobre estos conceptos fundamentales. Cada sesión incluía un componente reflexivo, animando a los educadores a evaluar críticamente sus propias creencias y prácticas.
- **Examen crítico de la socialización y los sesgos:** El Departamento Multicultural lideró esfuerzos para examinar críticamente cómo la socialización y los sesgos inherentes moldean las prácticas docentes, influyendo así en las experiencias educativas de los estudiantes. Al abordar estos sesgos, el departamento buscó 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 cuestiones sensibles y polarizadoras como el racismo, el sexismo, la homofobia, el clasismo, las violaciones de derechos humanos y otras formas de opresión en el aula, centrándose en capacitar a los profesores para facilitar discusiones significativas y respetuosas, promoviendo así una cultura de aula más inclusiva y comprensiva.
- **Deconstrucción de los modelos pedagógicos tradicionales:** El departamento realizó un análisis crítico de los enfoques tradicionales de enseñanza, examinando cómo pueden contribuir a la opresión sistémica y al acceso desigual a la educación. Esta deconstrucción tenía 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 defendió un enfoque docente centrado en el estudiante, que priorice las experiencias vividas de 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 conecten 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 estrechamente con centros escolares, otros departamentos y la Universidad de Arizona para asegurar la implementación exitosa de iniciativas curriculares multiculturales. Esta colaboración continua ayudó a reforzar la misión del departamento de crear experiencias educativas equitativas y culturalmente sensibles en todo el Distrito.

A través de estos esfuerzos, el Departamento de Currículo Multicultural no solo apoyó a los profesores 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 Cultural**

Una de las estrategias clave implementadas por el departamento fue el apoyo a los centros escolares durante la organización de numerosos eventos y festivales de alfabetización multicultural y culturales. Estos eventos fueron meticulosamente planificados y ejecutados, con el objetivo no solo de celebrar la rica diversidad cultural del Distrito, sino también de crear oportunidades para que estudiantes, padres y personal interactuaran y aprendan de los orígenes culturales de los demás. Al incorporar la narración, 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 diferentes culturas, fomentando una mayor apreciación y respeto por las diferencias culturales.

En respuesta a la creciente demanda de experiencias culturalmente enriquecedoras, el Departamento de Currículo Multicultural también lideró la organización de eventos Globales de Lectura en Voz Alta que se celebran mensualmente por Zoom durante el curso 2024-25. Reconociendo el poder de la literatura global e internacional como herramienta para promover la comprensión intercultural, el departamento colaboró con miembros de la comunidad para desarrollar e implementar eventos virtuales de lectura en voz alta de K-8 a nivel distrital.

Esta iniciativa fue diseñada para llegar a un público amplio, incluidos profesores, estudiantes y familias, y para proporcionarles acceso a recursos culturalmente diversos que pudieran enriquecer su experiencia educativa. Los miembros de la comunidad fueron seleccionados cuidadosamente por su profunda conexión con sus respectivas culturas. Estos expertos culturales dieron vida a las historias impregnándolas de ejemplos reales y anécdotas

personales, ofreciendo así a los estudiantes una experiencia más auténtica e inmersiva. El evento no solo introdujo a los estudiantes en una amplia variedad de literatura diversa, sino que también los involucró en actividades culturalmente ricas que reforzaron los temas y lecciones de las historias.

El evento también ofreció a los profesores la oportunidad de ampliar sus propias competencias culturales, ya que se expusieron a nuevos recursos y enfoques pedagógicos que podían integrarse en sus aulas. Más de 7.100 estudiantes y 405 profesores de 48 escuelas de todo el Distrito participaron en los 35 eventos de lectura en voz alta. El éxito del evento pone de manifiesto la importancia de la participación comunitaria en las iniciativas educativas y subraya el compromiso del departamento con la promoción de la comprensión intercultural en todo nuestro distrito.

En general, los esfuerzos del Departamento de Currículo Multicultural para apoyar la planificación e implementación de estos eventos de alfabetización y cultura multicultural han tenido un impacto profundo en la comunidad escolar. Al crear oportunidades de intercambio y diálogo cultural, el departamento no solo ha celebrado la diversidad de nuestro distrito, sino que también ha sentado las bases para un entorno escolar más inclusivo y comprensivo. Estas iniciativas han fortalecido los lazos entre estudiantes, padres y educadores, fomentando un sentido de pertenencia y respeto mutuo que seguirá moldeando la cultura de nuestro distrito durante muchos años.

## **F. Intervenciones y Apoyos Académicos Dirigidos**

### **1. Intervenciones Académicas y apoyos dirigidos a estudiantes Afroamericanos**

#### **a. Intervenciones y Apoyos para estudiantiles del AASSD (Departamento de Servicios a Estudiantes Afroamericanos, por sus siglas en Ingles.)**

En el CE 2024-25, el Distrito continuó implementando el modelo del Sistema de Apoyo Multinivel (MTSS) para equipos de intervención académica. Cada especialista de programas de la AASSD y Coach de Éxito asistía al menos a dos reuniones mensuales de la MTSS en las que los estudiantes afroamericanos figuraban en la agenda de la escuela de la MTSS. El objetivo de asistir a las reuniones era proporcionar colaboración directa en apoyo a los estudiantes afroamericanos en sus respectivos centros.

Bajo este modelo de varios niveles, cada centro debe formar un equipo MTSS para supervisar y revisar a los estudiantes que necesitan apoyo adicional y/o corren el riesgo de abandonar la escuela. El equipo de MTSS está compuesto por el coordinador o líder de MTSS, un administrador o representante del centro, un orientador, un profesor remitente y cualquier personal de apoyo adicional que apoye a la escuela.

#### **(1) Apoyo Directo a Estudiantes**

En el CE 2024-24, los especialistas del programa AASSD continuaron utilizando el modelo MTSS del Distrito para desplegar apoyo y/o continuar con el apoyo en las escuelas identificadas. Trabajando dentro del proceso MTSS, el personal de AASSD proporcionó apoyo específico en el plantel mediante defensa, mentoría académica, apoyo conductual y servicios en el plantel. El apoyo se centró en mejorar los servicios para estudiantes que necesitaban apoyo de Nivel 3, además del profesor en el aula y/o de los servicios en el centro. Al dividirse en equipos regionales, todos los centros escolares recibieron apoyo de un miembro designado del personal de la AASSD. Bajo el marco reestructurado del departamento desarrollado en el CE 23-24, el personal de la AASSD fue asignado para actuar como entrenadores, especialistas en respuesta a intervenciones (RTI), especialistas en conducta y especialistas en programas.

En colaboración con el Departamento de APARSS, se proporcionó apoyo adicional a los estudiantes a través del nuevo consejo asesor estudiantil. Debido a la demanda de participar en el consejo asesor estudiantil, se implantó un proceso competitivo que amplió el consejo a 17 personas.

#### **(2) Apoyo Académico**

En el CE2024-25, los especialistas en RTI de la AASSD proporcionaron apoyo directo en la intervención lectora en 23 escuelas identificadas. Las escuelas primarias se seleccionaron en base

a los datos de alfabetización DIBELS (Indicadores Dinámicos de Habilidades Básicas de Alfabetización Temprana, por sus siglas en inglés) del año anterior. El apoyo a la lectura fue un modelo de nivel 3 que proporcionaba intervención en 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 carga de estudiantes de 2º a 5º curso.

El programa de intervención para la lectura de los Royal Readers fue modificado para dar soporte a ocho planteles. Los especialistas y entrenadores de éxito de los programas AASSD se centraron en alumnos de primer curso, facilitando intervenciones basadas en tecnología dos veces por semana durante 30 minutos para mejorar el aprendizaje temprano de la alfabetización.

Otras iniciativas de apoyo incluyeron:

- A los estudiantes afroamericanos de último curso en peligro de no graduarse se les proporcionó apoyo específico para asegurar la graduación. Gracias a esos esfuerzos, más del 95% de los estudiantes objetivo se graduaron.
- Las tutorías extraescolares eran proporcionadas por tutores de AASSD en dos planteles de secundaria (Roberts-Naylor y Secrist) y una escuela primaria (Blenman).

### **(3) Apoyo Conductual**

Para proporcionar intervenciones conductuales de Nivel 2 y Nivel 3, AASSD desplegó especialistas en conducta para apoyar a todas las escuelas que completaron el formulario de derivación en línea o fueron solicitadas por padres o la dirección del distrito (**V-24, Ámbito de Trabajo de Especialista en Conducta AASSD**). Los especialistas en conducta, asignados a regiones específicas, participaron en equipos de MTSS, proporcionaron orientación en el desarrollo de planes de intervención conductual y asistieron a audiencias de suspensión disciplinaria a largo plazo. En CE 2023-24, los especialistas en conducta apoyaron a los estudiantes identificados en colaboración con el Departamento de Relaciones Estudiantiles.

### **(4) Mentoría**

En el CE 2024-25, AASSD se asoció con fraternidades y hermandades locales para ofrecer mentoría semanal y quincenal a estudiantes del Distrito. Cuatro mentores de AASSD brindaron mentoría y apoyo a casi 100 estudiantes afroamericanos de primaria en siete escuelas.

Desde el CE 2023-24, el exdirector de AASSD, el Dr. Strozier, ha brindado mentoría a 23 estudiantes afroamericanos de secundaria a través de un Club de Lectura Ubuntu semanal en Club del Libro de Utterback. Además, el Dr. Strozier brindó mentoría a 17 estudiantes afroamericanos de secundaria en el Consejo Asesor Estudiantil.

## (5) Enriquecimiento y Experiencias de Verano

En el verano de 2024-25, AASSD implementó múltiples oportunidades de enriquecimiento para estudiantes de K-12. El departamento colaboró con otros departamentos y organizaciones para diseñar estas experiencias que motivaran a los estudiantes y les ayudaran a comprender su cultura. Las experiencias de enriquecimiento incluyeron:

- Celebración de los Royal Readers de la Alfabetización y STEM
- Asociación con *Pima County One Stop* para Recuperación de Crédito
- Reconocimientos Académicos Trimestrales para Estudiantes
- Consejo Asesor Estudiantil — 17 estudiantes de preparatoria
- Día de la Herencia de la Juventud Afroamericana — Más de 800 asistentes
- Jornada de compras navideñas — 40 estudiantes
- Desayuno de los Creadores de la Historia Afroamericana — 75 asistentes (Apéndice V-25, Desayuno de los Creadores de la Historia Afroamericana)
- Jornada de puertas abiertas del Mes de la Historia Negra (Apéndice V-26, Jornada de Puertas Abiertas **del Mes de la Historia Afroamericana**)
- 11º Tazón Cerebral Anual de Historia Afroamericana — 11 equipos escolares
- Grupos de Mentoría para Chicos iniciados en dos colegios
- Evento de planificación de colegios familiares UA Black Excellence Tucson al que asistieron más de 350 participantes (**Apéndice V-27, 2025 Black Excellence Tucson**)
- Evento de Diversidad en Odontología — 25 estudiantes
- Programa de Verano LIT — 30 estudiantes
- Cumbre STEM del 8º grado en colaboración con el State of Black Arizona (Estado de Arizona Negra)
- Días de Bienestar para Niñas Negras y Morenas (2 días) con 120 asistentes (**Apéndice V-28, Días de Bienestar para Niñas Negras y Morenas**)
- Club de Lectura Ubuntu en la escuela secundaria Utterback
- Campaña contra la difamación en ocho colegios
- Organizó una sesión de lectura afroamericana con el personal de AASSD en nueve escuelas primarias
- Relanzó la primera página web del Mes de la Historia Negra, para padres, estudiantes y profesores, en colaboración con el Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Sensible (CRPI)
- Día de la Juventud Negra en el Capitolio de Phoenix con 25 estudiantes
- Colaboró con Scouts of America para ofrecer becas para campamentos de verano

- Se lanzó el primer Campamento de estudios Afroamericanos AP (posicionamiento avanzado) en colaboración con ALE, donde los estudiantes obtuvieron créditos de secundaria (Apéndice V-29, AP Boot Camp).
- Se ofrecieron 4 campamentos AfroTech para alumnos de 4º a 5º de primaria centrados en STEM y codificación (**Apéndice V-30, AASSD AfroTech Flyer – 4º a 5º curso**)
- Ofreció el campamento AfroTech para estudiantes de secundaria en colaboración con el Centro de Humanidades Digitales de la Universidad de Arizona (**Apéndice V-31, AASSD AfroTech Flyer – HS**).

En el año 2024-25, AASSD también ofreció prácticas, en colaboración con el condado de Pima, a seis estudiantes que trabajaron como mentores de alumnos de primaria que asistían a clases de verano en cuatro centros. Además, AASSD organizó Summer LIT, una experiencia universitaria y de liderazgo en el campus en la Universidad de Arizona, para 30 estudiantes de preparatoria.

## **(6) Formulario de Solicitud para Servicios de Equidad e Intervención**

Además de la defensa y los apoyos proporcionados por AASSD, el departamento continuó utilizando el Formulario en línea de Solicitud para Servicios de Equidad e Intervención para apoyar a las escuelas que no tenían un especialista asignado en AASSD y necesitaban apoyo adicional más allá de lo que el sitio podía ofrecer. Se necesitaba claridad para alinearse con el proceso MTSS del Distrito. Por ello, se desarrolló una página y se distribuyó a la dirección del distrito y del centro (**Apéndice V-24, Alcance de Trabajo de Especialista en Conducta AASSD**).

## **(7) Desarrollo Profesional**

El director y coordinador del programa de la AASSD facilitó la formación para el personal de la AASSD, para mejorar el nivel de apoyo que el departamento ofrecía a estudiantes y familias. Los temas incluían prácticas culturalmente sensibles, actividades de alcance familiar y comunitario, MTSS, atención informada en trauma, relaciones estudiantiles (datos disciplinarios), sinergia y establecimiento de objetivos. Además, AASSD ofreció numerosas oportunidades de formación profesional para el personal certificado y clasificado del Distrito durante el año.

### **b. Alianzas de AASSD con Colegios y Universidades**

En el CE 2024-25, AASSD continuó colaborando con la Universidad de Arizona, organizaciones comunitarias y departamentos de TUSD para conectar a estudiantes de K-12 y sus familias con información, recursos y contactos sobre oportunidades universitarias y profesionales.

AASSD se asoció en la primavera de 2025 con la oficina de Alcance Académico de UA, Asuntos Estudiantiles Afroamericanos de UA y la Oficina del Gobernador de Juventud, Fe y Familia para desarrollar un evento de planificación universitaria para familias. Este evento, Black Excellence Tucson (BET), se celebró en el campus de UA y ofreció a más de 390 estudiantes y padres la oportunidad de conocer los programas académicos, la matrícula y las becas de UA. Los estudiantes y sus familias asistieron a talleres y a una feria de recursos. Las familias también tuvieron la oportunidad de disfrutar de almuerzos en el campus y visitar el Museo Afroamericano del Sur de Arizona y el Flandrau Science Center & Planetarium (**Apéndice V–27, 2025 Excelencia Negra Tucson**).

AASSD se asoció con A Better Community (Una Mejor Comunidad), una organización comunitaria comprometida con las conexiones y la colaboración, para organizar un evento en HBCU que promoviera la experiencia universitaria. Los estudiantes afroamericanos de TUSD competían para mostrar paneles informativos en su HBCU soñada. Los estudiantes también asistieron a talleres de redacción de ensayos universitarios en preparación para las solicitudes universitarias. Asistieron más de 300 estudiantes y familias al evento (**Apéndice V–32, Concurso de Tablones de Exhibición HBCU**).



## **(1) Socios Comunitarios para el apoyo a la preparación Universitaria y Profesional**

Durante el año 2024-25, AASSD continuó colaborando con organizaciones comunitarias para ofrecer apoyo para la preparación universitaria y profesional. Entre los puntos destacados y colaboraciones:

- Diversidad y Odontología para estudiantes históricamente subrepresentados en carreras STEM.
- Tucson Educational Empowerment for Minorities (Empoderamiento Educativo para Minorías en Tucson) coorganizara el 15º Día anual de la Herencia de la Juventud Afroamericana.
- Una mejor Comunidad para la unidad HBCU (Universidades Históricamente para Afroamericanos) y La Noche Griega.

## **(2) 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 dólares para continuar su educación. En mayo se celebró la 14ª Celebración Anual de los Premios A Legacy of Excellence (Un Legado de Excelencia) para los estudiantes galardonados.

### **c. AASSD Eventos Trimestrales para Padres**

Para apoyar la participación de los padres, AASSD continuó colaborando con los departamentos del Distrito y organizaciones comunitarias para ser el anfitrión de eventos trimestrales para padres, compartir información y proporcionar recursos a las familias. **(Apéndice V–33, V.G.1.S.( 1) Eventos Trimestrales para Padres de AASSD CE24-25)** Los eventos para padres incluyeron:

- Un taller sobre el Código de Conducta al que asistieron más de 300 estudiantes y padres.
- Black Excellence Tucson (BET) Excelencia Negra Tucson), un evento de planificación universitaria en la Universidad de Arizona
- Raíces de la resiliencia – Un taller para padres **(Apéndice V-34, Raíces de la resiliencia)**

Durante el año 2024-25, la AASSD implementó boletines digitales trimestrales para padres y comunidades. Se informó a los padres sobre los eventos del departamento, recursos, oportunidades y datos de impacto académico del RTI. La audiencia del boletín superaba los 4.000 lectores. Se llevó a cabo actividades de divulgación dirigidas a oportunidades de enriquecimiento a familias y miembros de la comunidad a través de correo electrónico, enlace a los padres, llamadas telefónicas del personal y redes sociales del departamento. **(Apéndice V-35, Servicios**

## **para Estudiantes Afroamericanos: Noticias de otoño)**

AASSD también colaboró con varias organizaciones comunitarias para proporcionar información sobre las formas en que las familias pueden involucrarse y conectar con organizaciones de recursos de la comunidad. Para comunicarse y conectar aún más con estudiantes, padres y la comunidad, el director de la AASSD continuó formando parte de varias organizaciones comunitarias, incluyendo un nombramiento como comisionado en la Comisión del Gobernador sobre Asuntos Afroamericanos. Estas conexiones comunitarias siguen sirviendo como vías para atender las necesidades de los estudiantes e informar a las familias y al público sobre los próximos eventos relevantes para estudiantes y familias afroamericanas.

En el curso escolar 2024-25, la AASSD estableció la Junta Asesora de la Comunidad Afroamericana, compuesta por tres miembros de la comunidad. El consejo asesor comunitario se reunió tres veces para debatir la visión y el plan estratégico del departamento. El primer consejo asesor comunitario brindó apoyo, proporcionó comentarios y asistió a los eventos del departamento.

## **2. Intervenciones Académicas Específicas y Apoyos para MASSD**

### **a. Intervenciones y apoyos estudiantiles de MASSD**

En CE2024-25, el Distrito mantuvo su enfoque basado en activos para los servicios estudiantiles, una estrategia establecida durante la reorganización de MASSD en el CE 2018-19. Guiados por el Plan Operativo MASSD (Departamento de Servicios a Estudiantes Mexicanoamericanos), el énfasis en los servicios estudiantiles indirectos fomentó un método integrado para atender las diversas necesidades de los estudiantes y familias mexicanoamericanos/latinos en todo el Distrito, con recursos designados que alcanzaron 55 centros escolares este curso escolar. La defensa continua de prácticas equitativas entre padres y estudiantes mexicanoamericanos/latinos informó las revisiones y ajustes regulares del plan estratégico del departamento para mejorar la eficacia del servicio.

Las estrategias para proporcionar apoyo específico a estudiantes mexicanoamericanos/latinos incluían:

- Ampliar estrategias basadas en activos y culturalmente sensibles que apoyen el bienestar conductual y social;
- Colaboración para aumentar la graduación de estudiantes mexicanoamericanos/latinos preparados para la universidad y el mercado laboral;
- Proporcionar grupos de apoyo para la masculinidad positiva y el empoderamiento (es decir, grupos de secundaria y preparatoria) para desarrollar habilidades socioemocionales (por ejemplo, identidad propia, pertenencia);

- Colaborando para mejorar el rendimiento académico y los resultados educativos de estudiantes mexicoamericanos/latinos; y
- Promover la participación activa y la participación activa de los padres mexicanoamericanos/latinos en la toma de decisiones del Distrito.

Adoptado en el CE 2018-19, el plan operativo del MASSD continuó guiando los roles y funciones del departamento, designando cada función o servicio como académico, conductual o de divulgación, e identificado como de apoyo, suplementario o adicional. El Distrito también se guio por los requisitos operativos del Tribunal de Distrito en octubre de 2020.

### **(1) Apoyos Directos al Estudiante**

Durante el CE 2024-25, el director del MASSD asignó a ocho especialistas de programas a áreas objetivo que proporcionaban apoyo a nivel de distrito: Empoderamiento y Compromiso Académico (2 especialistas en programas); Alcance y Empoderamiento de Padres; Preparación para la universidad y la carrera profesional; apoyo socioemocional y conductual; reclutamiento y retención de ALE (Experiencias Avanzadas de Aprendizaje); Colaboración y Apoyo CRC (Currículo Culturalmente Relevante); y Alcance Comunitario.

El Distrito atendía 55 centros, interactuando de forma constante con más de 2.000 estudiantes a través de servicios directos durante todo el curso escolar, según necesidades o iniciativas en un área dirigida por MASSD. Los especialistas del programa facilitaron apoyo virtual y en el plantel en colaboración con socios del distrito, conforme al plan estratégico del departamento, incluyendo el registro de nuevos alumnos en español para familias refugiadas con Los Servicios para Estudiantes Asiáticos del Pacífico en América y Refugiados. Los apoyos directos adicionales proporcionados por el especialista en comportamiento llegaron a 95 estudiantes en 15 centros.

### **Apoyos de Mentoría Dirigida**

Durante el CE 2024-25, MASSD continuó con mentoría culturalmente sensible, diseñada específicamente para desarrollar tanto la identidad cultural como académica para mejorar los resultados educativos. Los especialistas del programa asesoraban a los estudiantes en todo el distrito, tanto individualmente como en grupo. La Mentoría incluía apoyo académico, conductual, socioemocional y de identidad cultural. Además, el personal de MASSD incluía 10 mentores universitarios, puestos complementarios a tiempo parcial, reclutados de la Universidad de Arizona para ayudar a los estudiantes en las aulas y grupos asignados de CRC. Los esfuerzos de mentoría de MASSD incluyeron:

- MASSD facilitó pequeños grupos en Secrist, Magee y Utterback con el apoyo de una subvención de 10.000 dólares del Proyecto A Call To Men's Healthy Masculinity (Un

llamado a la masculinidad saludable de los hombres) para estudiantes mexicoamericanos/latinos que se identifican como hombres.

- Los grupos de empoderamiento de niñas, facilitados por el Especialista del Programa de Apoyo Socioemocional y Conductual, y el Especialista en Comportamiento, recibieron 10,000 dólares de financiación de la Educational Enrichment Foundation (Fundación de Enriquecimiento Educativo), impactando 9 sedes, lo que permitió al departamento organizar una Cumbre Holística de Empoderamiento Estudiantil en mayo.
- Se reclutaron miembros del Consejo Asesor Estudiantil de 10 centros de secundaria para informar la toma de decisiones del departamento y del Distrito.
- MEChA en Tucson High Magnet y Pueblo High School organizó el Festival de Unidad, Noches de Cine Chicano y una gira cultural por universidades con apoyo del departamento,
- El personal de MASSD organizó la academia de preparación para profesores del distrito, Cada Uno Enseña a Uno, en colaboración con la UA College of Education (Facultad de Educación de la UA), orientando a seis estudiantes de secundaria hacia una carrera en la educación. Un graduado anterior de la academia completó con éxito la certificación docente en mayo mientras ejercía como mentor universitario para los estudiantes.
- MASSD coordinó con los equipos MTSS de los planteles el desarrollo de planes académicos y de apoyo conductual de Nivel 3 para atender a 242 estudiantes, incluidos los estudiantes que aprenden inglés (ELLs).
- Se ofrecieron consultas individualizadas sobre el acceso a la universidad en persona, de forma virtual y telefónica para apoyar a 112 estudiantes y padres que buscan orientación en educación superior, además de apoyar eventos en el plantel.

Además, MASSD colaboró con diversas organizaciones, incluyendo UA College of Education, el Proyecto SOAR de UA, Chicanos Por La Causa, A Call To Men (Un llamado a los hombres), Amistades Inc. y otras, para apoyar esfuerzos de mentoría. **(Apéndice V–36 V.G.1.p. Colaboraciones de mentoría MASSD)**

## **(2) Apoyo de Tutoría Dirigida**

En el año 2024-25, MASSD proporcionó tutores académicos certificados y socios de UA como herramientas para que padres y estudiantes busquen enriquecimiento e intervenciones:

- Tres tutores académicos certificados facilitaron la intervención y enriquecimiento de matemáticas y aprendizaje de inglés iniciados por los padres en los cursos 3-8,

organizando la Academia de los sábados y sesiones extraescolares registradas;

- MASSD continuó acogiendo clases de ELA y matemáticas a través del programa STEM de verano, Academia Huitzilil/Hummingbird, alcanzando a 52 estudiantes en junio en La Primaria Manzo;
- La tutoría presencial de matemáticas se inició en la escuela Holladay gracias al apoyo de MASSD con un profesor certificado en Educación Excepcional;
- Los mentores universitarios de MASSD facilitaron la mentoría académica incluyendo tutorías, según las indicaciones del profesor designado del CRC en el aula, para apoyar a los estudiantes;
- Las sesiones de tutoría para secundaria y preparatoria fueron coordinadas por el personal de MASSD en colaboración con los socios de UA Math y Word Cats;
- MASSD continuó su colaboración con el Centro de Reclutamiento y Retención de Profesores de Matemáticas de UA, proporcionando acceso a estudiantes de K-12 a tutorías gratuitas en línea en inglés y español los siete días de la semana.

Además, los especialistas de programas del departamento derivaron a los estudiantes a programas de tutoría existentes en el centro del siglo XXI, servicios del Distrito y recursos comunitarios para otras oportunidades. El personal de MASSD también tutorizó a 82 estudiantes asignados como instructores del curso de doble matrícula MAS 165 en las preparatorias Tucson, de Atracción, Catalina y Cholla.

### **(3) Apoyos de Conducta Dirigida**

El especialista del programa de Apoyo Socioemocional y Conductual y el especialista en conducta colaboraron para facilitar y apoyar a grupos de mentoría y a estudiantes mexicoamericanos/latinos individuales, llegando a 441 estudiantes con servicios directos. Tras el proceso de MTSS, se realizaron 31 derivaciones de estudiantes a través del formulario en línea de Solicitud de Equidad Estudiantil e Intervención para MASSD. Los especialistas en conducta y los especialistas en el programa de Apoyo Socioemocional y Conductual incluían:

- Intervenciones de conducta de Nivel 3 para estudiantes mexicoamericanos/latinos a nivel de distrito, según lo solicitado por Liderazgo, facilitadores de MTSS y envíos del formulario en línea;
- Asesorar a equipos MTSS, abogar en audiencias disciplinarias y desarrollar planes de comportamiento;
- Desarrollar planes de estudio y formaciones para el personal escolar que apoyen a

grupos de forma continua centrados en estrategias culturalmente responsivas.

Además, el Especialista en Programas Socioemocionales y de Conducta, Especialista en Conducta, Coordinador del Programa y Director de MASSD continuaron supervisando y respondiendo a los datos de disciplina con el Departamento de Relaciones Estudiantiles (SR). El Departamento de Servicios Sociales proporcionaba informes disciplinarios semanales al director del MASSD para informar los planes de acción del personal. El coordinador del programa MASSD continuó actuando como representante del Equipo de Gestión de Conducta del Distrito.

#### **(4) Desarrollo Profesional**

El director y coordinador del programa de MASSD facilitó formaciones para el personal de MASSD en el CE 2024-25, a través de contenidos centrados en apoyar el aprendizaje de los estudiantes y mejorar los servicios. Para fomentar prácticas culturalmente sensibles, el personal del departamento facilitó talleres y formación profesional en todo el distrito durante los Días de Aprendizaje Profesional. La formación profesional del departamento incluyó:

- El personal de MASSD asistía a conferencias y formaciones relevantes para las áreas asignadas, para desarrollar aún más su experiencia profesional (por ejemplo, la Asociación Nacional de Estudios Chicanas/Chicanos, la Asociación de Administradores y Superintendentes Latinos de Arizona).
- El personal designado asistía a las formaciones mensuales de nivel 1 del Departamento de Pedagogía e Instrucción Culturalmente Responsiva y al Instituto de Verano para la Educación Culturalmente Responsiva.

Además, el personal de MASSD facilitó ocho desarrollos profesionales a nivel distrital durante los Días de Aprendizaje Profesional, alcanzando a más de 600 participantes para fomentar prácticas culturalmente sensibles para el personal clasificado, certificado y administrativo.

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

En el CE 2024-25, MASSD continuó colaborando con universidades y colegios locales para mejorar la mentoría y la colaboración que permita a los estudiantes mexicoamericanos/latinos acceder a oportunidades de educación superior.

#### **(1) Colaboraciones entre Colegios y Universidades con MASSD**

En el CE 2024-25, el MASSD continuó colaborando con universidades y colegios para apoyar oportunidades de educación superior, mentoría y preparación para la universidad y la carrera de los estudiantes mexicoamericanos/latinos del Distrito:

- Universidad de Arizona (UA): El Director de MASSD fue galardonado con el Premio al Legado Richard Elías 2024 otorgado por el Instituto Frances McClelland para Niños, Jóvenes y Familias;
- La colaboración de la academia preparatoria One Teach One con UA College of Education continuó con la incorporación de seis estudiantes de secundaria para facilitar las clases en Manzo Elementary;
- Co-presentó con Estudios Mexicoamericanos en la Conferencia Anual de la Asociación Nacional de Estudios Chicanas/Chicanos;
- Colaboración continua con la Oficina de Alcance Académico Temprano a través de la Academia Universitaria para Padres (CAP), con 86 padres graduados que impactan a 116 estudiantes en todas las regiones;
- ¡Adelante! Conferencia de Liderazgo para Padres y Jóvenes organizada en colaboración con: la Oficina de Divulgación Académica Temprana, Estudios Mexicoamericanos, el Centro de Recursos Estudiantiles Guerrero, Borderlands Education, Librería del Campus y el Proyecto de Divulgación FAMILIA (Impulsando los Mecanismos Académicos Integrales al Aprendizaje en la Academia);
- MASSD continuó formando parte del Consejo Asesor de Estudios Mexicoamericanos, del Proyecto Outreach de la Alianza/Junta Asesora de FAMILIA Los Gatos, y del Consejo Asesor de la Comunidad Hispana.

Más de 120 estudiantes participaron en al menos una de las visitas a universidades ofrecidas, que incluyeron visitas a: campus de ASU, NAU, Colegio Comunitario Pima, Universidad Estatal de San Diego y La Universidad Estatal de New México.

En colaboración con el Departamento de Estudios Étnicos, de Género y Transfronterizos del Colegio Comunitario Pima y el Departamento de Doble Matrícula, el Distrito reclutó a un instructor de la Escuela Preparatoria Pueblo para ampliar la oferta de cursos MAS 165/CRC Historia de EE. UU. Punto de Vista Mexicoamericano. Las Preparatorias Catalina, Tucson y Cholla contaron con el apoyo del personal de MASSD certificado como instructores de doble matrícula, con 82 estudiantes que recibieron créditos universitarios. El departamento también apoyó los cursos MAS 165 y Hist 141 en Pueblo y Sabino, impactando a 91 estudiantes mediante mentoría, conferenciantes invitados y excursiones trimestrales.

Otras colaboraciones con PCC incluyeron Admisiones y Reclutamiento, Centro de Recursos para Estudiantes Inmigrantes y Refugiados, Upward Bound (Ascendiendo) y Búsqueda de Talento, Educación Básica para Adultos para Universidad y Carrera, y el Departamento de Ayuda Financiera para Estudiantes. **(Apéndice V–37, Visitas a los Colegios MASSD SY2024-25)**

## **(2) Colaboración de MASSD con la Comunidad**

Durante el año 2024-25, el MASSD adoptó alianzas comunitarias para responder a las necesidades de los estudiantes y familias mexicoamericanos/latinos del Distrito, así como para potenciar aún más los bienes culturales. Entre los aspectos destacados de las actividades de colaboración comunitaria se incluyen:

- A Call To Men (llamada a los Hombres) facilitó el desarrollo profesional para 66 miembros del personal del Distrito y otorgó 10.000 dólares para el trabajo del Proyecto Healthy Masculinity (Masculinidad Saludable) en el departamento;
- Becas A-Z colaboró con el MASSD para responder a las preocupaciones del personal mediante formaciones "Apoyando a estudiantes y familias migrantes: conoce tus derechos" con 307 participantes;
- Amistades, Inc. proporcionó a 65 padres habilidades de relaciones saludables a través de talleres de Familia Adelante y coorganizó el Retiro de Liderazgo de Padres Mexicanoamericanos/Latinos del Distrito en junio;
- Los talleres de la Academia de Prevención para Padres fueron co-facilitados por la Coalición de Prevención Comunitaria del Condado de Pima (PCCPC) con 24 graduados.

El personal de MASSD representó los intereses de estudiantes y familias colaborando con colaboradores comunitarios: el Fondo de Becas Hispanas; la Fundación para el Enriquecimiento Educativo; la Coalición de Arizona César E. Chávez y Dolores Huerta; AZALAS (Asociación de Administradores y Superintendentes Latinos de Arizona; Junta de Supervisores del Condado de Pima, Oficina del Congreso del Séptimo Distrito Congresional; Ayuntamiento de Tucson; Chicanos Por La Causa; Servicios de Parques Nacionales; Teatro Borderlands; Parques y Recreación de la ciudad de Tucson; Girl Scouts del sur de Arizona; Calpolli Teoxicalli; Familias Unidas Ganando Accesibilidad (FUGA); Asociación de Educación de Tucson; la Iniciativa de Liderazgo del Suroeste; y el Museo del Patrimonio e Historia México-Americano.

## **(3) Colaboración Distrital**

Durante el CE 2024-25, el MASSD continuó aumentando los esfuerzos de colaboración con los recursos del Distrito. Los centros escolares continúan siendo el centro de la colaboración del Distrito para el departamento. Las presentaciones en el sitio de Mes de la Cultura y del Mes de Chávez & Huerta alcanzaron a más de 4.000 estudiantes. Surgió una nueva iniciativa basada en la necesidad, los Servicios para Estudiantes Asiático-Pacíficos y Refugiados y el MASSD se asociaron para registrar familias refugiadas de países de origen hispanohablante. Los servicios complementarios continuaron para estos estudiantes con estatus de refugiado por parte del MASSD durante todo el CE 2024-25. Las colaboraciones consistentes entre distritos de MASSD incluyen:



- Participación Familiar y Comunitaria (FACE) - El personal del Centro de Recursos Familiares y los enlaces comunitarios del centro reclutaron a padres para programas alineados con iniciativas específicas de MASSD, la colaboración diaria de los centros de Recursos Familiares Menlo y Catalina, derivaciones a bancos de ropa y alimentos, la organización de programas organizados por MASSD y la facilitación de talleres.
- Pedagogía e Instrucción Culturalmente Responsiva (CRPI): participación en desarrollo profesional de Nivel 1, actualizaciones trimestrales, asignación de mentores universitarios a aulas de CRC, presentaciones para el Mes Chávez & Huerta y Mes de la Cultura, preparación del Simposio Juvenil de CRIa (Investigación Colaborativa en Acción), apoyo a los cursos MAS 165 y participación en el Instituto de Verano para la Educación Culturalmente Responsiva.
- Experiencias Avanzadas de Aprendizaje (ALE): colaboraciones mensuales, expansión de matrícula dual en MAS 165, formación continua para el personal en estrategias AVID, co-facilitación de la formación de profesores "Honors/GATE: Portafolio de Estudiantes, Rúbricas y Construcción de un Plan de Estudios de Honores", presentaciones en consejos asesores de padres y estudiantes, y participación en ferias de recursos.
- El Departamento de Adquisición de Lenguas (LAD) apoyó las aulas de ELD, colaboró con Meaningful Access (Acceso Significativo) para eventos y defensa de los padres, y participó en el Simposio anual de Adquisición de Lenguas.

Otras colaboraciones críticas del Distrito incluyeron el desarrollo de relaciones a través del comité de Prevención y Graduación de Abandono Escolar (DPG) del Distrito para responder a las necesidades de los estudiantes. Otros colaboradores incluyen Relaciones Estudiantiles, Medios y Comunicación, Recursos Humanos, Desarrollo Profesional, Educación Excepcional, Asesoramiento, Superintendentes Asistentes Regionales y MTSS.

### **c. Eventos Trimestrales de MASSD**

En el año 2024-25, el MASSD continuó sus esfuerzos de colaboración organizando eventos informativos para promover la participación de padres y comunidad. Con colaboradores comunitarios y socios dentro del distrito, el personal de MASSD planificó e implementó actividades trimestrales para padres a nivel de distrito y en el centro, para conectar a las familias con los recursos del distrito y de la comunidad para la equidad educativa de los estudiantes mexicoamericanos/latinos.

#### **(1) Sesiones Trimestrales de información para padres basadas en el plantel**

En el CE 2024-25, el MASSD colaboró en 61 esfuerzos de participación de padres con centros para aumentar el alcance del apoyo y la colaboración. Las colaboraciones en el lugar

incluyeron noches de puertas abiertas, cafeterías para padres, encuentros, noches familiares de alfabetización, noches universitarias, celebraciones culturales, talleres FAFSA/becas y sesiones informativas comunitarias. Los especialistas del programa y los mentores universitarios proporcionaron información en inglés y español sobre los servicios de MASSD, recursos del Distrito, organizaciones comunitarias y promociones universitarias. **(Apéndice V–38, V.G.1.m (2) Alcance MASSD CE2024-25)**

## **(2) Sesiones Trimestrales de información para padres en todo el Distrito**

Los padres y tutores participaron en 23 eventos informativos para padres a nivel distrital coordinados por el MASSD, tanto virtuales como presenciales. Los eventos variaron en contenido para destacar recursos del distrito y de la comunidad, incluyendo el Programa de Reconocimiento a Estudiantes Mexicanoamericanos/Latinos, ¡Adelante! Conferencia de Liderazgo de Padres y Jóvenes, Academia Universitaria para Padres y reuniones mensuales del Consejo Asesor de Padres Mexicanoamericanos. En cinco eventos comunitarios del distrito, se informó a los padres sobre una variedad de temas y servicios, incluyendo servicios de MASSD, preparación universitaria y profesional, programas de ALE, varios departamentos del Distrito (Magnet, FACE y CTE) y organizaciones comunitarias.

El Programa de Reconocimiento a Estudiantes Mexicanoamericanos/Latinos fue organizado por el MASSD en la Unión de Estudiantes de la Universidad de Arizona. Entre los momentos destacados del CE 2024-25 se incluyen:

- 523 estudiantes de 8º curso y 559 de 12º cumplieron el requisito de GPA de 3,25 o superior para ser invitados al programa de reconocimiento;
- 372 estudiantes asistieron con sus familias;
- 42 estudiantes obtuvieron un GPA de 4.0 durante los cuatro años de preparatoria;
- Más de 3.800 estudiantes de 6º, 7º, 9º, 10º y 11º curso cumplieron los criterios de GPA y recibieron certificados en centros escolares o por correo.

Un aumento aún más de la participación familiar fueron los boletines digitales semanales y las publicaciones en redes sociales. Un total de 41 boletines se enviaron directamente a las familias por correo electrónico y circularon al personal del Distrito, con una media de más de 84.000 visualizaciones y se promovieron 135 actividades. Además, se realizó la colaboración en Comunicaciones y Medios, con publicaciones separadas en redes sociales e inclusión en notificaciones a nivel distrital.

El MASSD también continuó acogiendo el Consejo Asesor de Padres Mexicanoamericanos (MAPAC) del Distrito, con actualizaciones del superintendente cada semestre. El Consejo se reunió mensualmente a través de una plataforma de reuniones virtuales y presencialmente en el

Centro de Recursos Familiares Menlo. Todos los eventos iniciados por MASSD se realizaron en inglés y español. (**Apéndice V–39, V.G.1.s (2) Eventos Trimestrales Parentales de MASSD**)

## **G. Grupo de Trabajo para el Logro Académico Afroamericano**

En el año 2023-24, el Distrito continuó abordando las 16 recomendaciones desarrolladas por el Grupo de Trabajo de Logro Académico Afroamericano de 2014. Información detallada sobre la implementación puede encontrarse a lo largo del Informe Anual.

### **1. Fortalecimiento de las Practicas de personal (Mejorar las estrategias basadas en el plantel y la eficacia docente)**

- Identificar y replicar factores nacionales exitosos basados en las escuelas
- Identificar y replicar prácticas docentes exitosas
- Mejorar la evaluación del profesorado
- Monitorizar e implementar la EEI y la pedagogía culturalmente sensible (es decir, prácticas docentes culturalmente sensibles)
- Desarrollar un desarrollo profesional enfocado
- Establece y comunica expectativas altas

Durante el CE 2024-25, el Distrito continuó implementando prácticas instruccionales exitosas que son coherentes con estas recomendaciones. Estas incluían comunidades de aprendizaje profesional (Sección IV), prácticas culturalmente sensibles y prácticas docentes culturalmente sensibles (Sección V), el modelo MTSS para apoyar resultados académicos positivos de los estudiantes (Sección V), e Intervenciones y Apoyos Conductuales Positivos (PBIS) y Prácticas Restaurativas para abordar el comportamiento del alumnado (Sección VI).

### **2. Prácticas de Contratación y Retención (Mejorar la diversidad y la capacidad el personal)**

- Considera la competencia cultural en la contratación y retención
- Mejorar el Programa de Desarrollo de Liderazgo en todo el distrito

El Distrito continuó realizando esfuerzos específicos de divulgación para atraer y retener personal afroamericano, así como para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y desarrollo de liderazgo (véase la Sección IV).

### **3. Seguimiento de los Datos de los Estudiantes (implementando EBAS)**

- Monitorear las acciones de colocación de ALE
- Monitorear las recomendaciones para la colocación en CTE

- Monitorear las recomendaciones para la colocación en programas de educación remedial y/o excepcional
- Evaluar y Apoyar Programas
- Monitorear Acciones Disciplinarias

El Distrito continuó supervisando y evaluando la colocación de estudiantes para los ALEs, programas de educación excepcional, programas de apoyo al alumnado y acciones disciplinarias. Información específica puede encontrarse en las Secciones V.A, V.C., V.F. y VI.D.

#### **4. Proporcionar Apoyos y Oportunidades a los Estudiantes**

- Garantizar una financiación adecuada de los servicios para estudiantes afroamericanos
- Mejorar el Programa de Participación de los Padres
- Desarrollar e implementar oportunidades de aprendizaje extendido Se puede encontrar más información en las secciones V.A., V.D., V.F.

### **H. Derivaciones, Evaluaciones y Colocaciones**

El Departamento de Adquisición de Idiomas (LAD) revisa anualmente las políticas de derivación, evaluación y colocación del Distrito, así como los datos desagregados relevantes de matrícula para los ELs, para asegurar que las asignaciones en las aulas y las colocaciones de estudiantes apoyen la integración en el aula y no provoquen segregación racial o étnica de los estudiantes.

#### **1. integración de ELs (Estudiantes Aprendiendo el Idioma inglés)**

En el CE 2024-25, LAD continuó implementando los modelos SEI aprobados por OELAS. Para ayudarles a implementar el modelo, el Distrito proporcionó formación profesional a profesores y administradores sobre el Enfoque de Desarrollo del Lenguaje (LDA) basado en la investigación de Arizona. Además, según sea necesario, la Oficina de Servicios de Adquisición del Idioma Inglés (OELAS) programó la Monitorización del Programa EL para el distrito en el CE 2025-26.

#### **2. Apoyo Administrativo**

LAD continuó brindando apoyo en las áreas de configuración de aulas y designación de planteles, para identificar el modelo de programa más eficaz para cada escuela primaria. Cada una de las escuelas primarias del distrito tuvo al menos un escenario de configuración completado para el CE 2024-25.

Basándose en los números EL, varios centros tuvieron la oportunidad de asignar ELs a

aulas de estudiantes de inglés de baja incidencia (LIEL), SEI Blend (Mezcla) o SEI Exchange (Intercambio). En los centros escolares con cambios en la configuración del programa, LAD colaboró con los administradores de los sitios para aprovechar los beneficios de estas designaciones (LIEL, SEI Blend y SEI Exchange).

### **3. Training**

LAD impartió una formación en desarrollo profesional para registradores escolares y responsables de oficina en el año 2024-25. La formación en Desarrollo Profesional se centró en la identificación de posibles estudiantes con un idioma principal o materno distinto al inglés (PHLOTES) y su ubicación adecuada en el aula. LAD también se reunió con nuevos directores para explicar el proceso y asegurarse de que los ELs se colocaran correctamente, según los Modelos SEI del Distrito.

#### **I. Entornos de Apoyo e Inclusivos**

En el CE 2024-25, el Distrito continuó incorporando componentes del enfoque SAIL, enfatizando el espacio y el tono de aprendizaje, junto con un enfoque educativo orientado a la enseñanza y con sensibilidad cultural y orientada a la enseñanza. Esto se logró mediante la implementación a nivel de todo el Distrito de iniciativas que destacan prácticas culturalmente sensibles. 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 instruccionales del TUSD, La capacitación sobre Claridad Docente, SPARKS, la incorporación de nuevos profesores, la revisión del Título I Recorridos, la Triple Corona, la formación profesional y las estructuras, el Distrito continúa perfeccionando su práctica hacia el logro académico y la equidad. Los nuevos profesores son introducidos a este marco a través del proceso de Incorporación de Nuevos Profesores.

Para apoyar la implementación en todo el distrito de prácticas culturalmente sensibles en diversas áreas, el CRPI colaboró estrechamente con distintos departamentos, incluyendo Servicios al Estudiante, Experiencias Avanzadas de Aprendizaje, Desarrollo Profesional, Incorporación de Nuevos Profesores, Currículo e Instrucción, Evaluación y Evaluación, liderazgo central y otros departamentos, según fuera necesario. Esto fue fundamental para monitorizar y abordar cuestiones relevantes para SAIL y prácticas culturalmente sensibles. A través de estos esfuerzos colaborativos, el Distrito integró aún más prácticas culturalmente sensibles y SAIL, para volverse omnipresente en todos los aspectos de la enseñanza y las interacciones escolares con los estudiantes y sus familias.

#### **J. Informe USP**

V(G)(1)(a)	<p>Un informe, desglosado por raza, etnia y estatus ELL, de todos los estudiantes matriculados en ALEs, por tipo de ALE, número de estudiantes en la clase o programa y sede del centro; Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(a) se encuentran en el <b>Apéndice V–5, V.G.1.a Inscripción de 40 Días en la ALE, para el CE 2024-25.</b></p>
V(G)(1)(b)	<p>La información establecida en los Apéndices E, F y G, para el año escolar del Informe Anual, se establece de manera que las partes y el público puedan comparar los datos del año escolar del Informe Anual con los datos de referencia en los Apéndices y los datos de cada año posterior de actividad bajo la Orden;</p> <p><b>Véase los Apéndices V–40, V.G.1.b (1) Apéndice E - AAC CE2024-25; V–41, V.G.1.b (2) Apéndice F - GATE CE2024-25; y V–42, V.G.1.b (3) Apéndice G - UHS CE2024-25.</b></p>
V(G)(1)(c)	<p>Copias de todas las evaluaciones, análisis y planes desarrollados conforme a los requisitos de esta sección;</p> <p><b>Véase el Apéndice V–43, V.G.1.c Resumen de los Objetivos Suplementarios de Inscripción del 40º Día.</b></p>
V(G)(1)(d)	<p>Copias de todas las políticas y procedimientos modificados conforme a los requisitos de esta sección; <i>Consulte el Apéndice V–44 V.G.1.d Enmiendas a la Política y Procedimiento</i> para ver las enmiendas relativas a las Experiencias de Aprendizaje Avanzadas para el CE 2024-25.</p>
V(G)(1)(e)	<p>Copias de todas las descripciones de puesto y explicaciones de responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título de puesto, título anterior (si corresponde), otras consideradas para el puesto y credenciales;</p> <p><b>Véase el Apéndice V–45, V.G.1.e Explicación de Responsabilidades</b>, que contiene descripciones de puesto y un informe de todas las personas contratadas y asignadas para cumplir los requisitos de esta sección por nombre, título de puesto, título anterior, otros considerados y credenciales para el CE 2023-25.</p>
V(G)(1)(f)	<p>Copias de todos los materiales de reclutamiento y marketing desarrollados conforme a los requisitos de esta sección en los Idiomas Principales del Distrito, con una lista o tabla de todas las ubicaciones en el Distrito donde</p>

dichos materiales estén disponibles; Consulte el **Apéndice II–9, Plan OMR II.K.1.m**, para consultar los materiales de reclutamiento y marketing desarrollados para el CE 2024-25.

V(G)(1)(g) Copias de los nuevos y/o modificados criterios de admisión y exámenes, políticas y formularios(es) de solicitud para University High School junto con un informe de todos los estudiantes que solicitaron plaza en University High School para el curso escolar cubierto por el Informe Anual, desglosados por raza, etnia y estatus ELL;

*Véase el Apéndice V–9, V.G.1.g Promoción de Primer Año de Admisiones UHS Año 2025-26*, que refleja a todos los estudiantes que solicitaron plaza en la Escuela Secundaria Universitaria.

V(G)(1)(h) Descripciones de los cambios realizados en los programas de ALE conforme a los requisitos de esta sección, por tipo de ALE y plantel escolar, si se han realizado a nivel de centro, incluyendo, pero no limitándose a copias de cualquier nuevo instrumento de prueba y/o identificación y descripciones de dónde y cómo se utilizan esos instrumentos, así como copias de cualquier política y material de formación nuevo o modificado sobre identificación de ALE, pruebas, colocación y retención;

No hubo cambios significativos en el Manual de Política de ALE durante el año 2024-25. Para descripciones de instrumentos de identificación, véase *la Sección V. A.*

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

No se tramitaron quejas relacionadas con el acceso a ALE para el CE 2024-25.

V(G)(1)(j) Listas o gráficas de cualquier personal certificado que haya recibido certificaciones adicionales conforme a los requisitos de esta sección; *Véase el Apéndice V–4, Personal Certificado V.G.1.j con Credenciales ALE*, para ver personal certificado con endosos de Dotados y/o Bilingües.

V(G)(1)(k) Copias de comunicaciones relevantes relacionadas con la extensión de OELAS y el/los resultados(s) de dichas comunicaciones.

La Oficina de Servicios de Adquisición del Idioma Inglés (OLEAS) fue identificada específicamente en el Plan de Estatus Unitario para proporcionar acceso a cursos exigentes y atender las necesidades de alfabetización de los estudiantes de educación y aprendizaje (ELL), a través de un bloque de lectura aprobado por OELAS. Sin embargo, la aprobación de la SB1014 por parte de la Legislatura Estatal de Arizona permitió flexibilidad al modelo SEI y, en consecuencia, una mayor integración de la enseñanza de contenidos y una mayor integración de los ELL con los estudiantes de educación general. Por lo tanto, el Distrito ya no está obligado a seguir con la prórroga de OELAS.

V(G)(1)(l) Un informe que lista cada programa bilingüe del Distrito, incluyendo la escuela y el curso(s);

*Véase el Apéndice V–46, V.G.1.l Servicios bilingües por escuela y curso,* que contiene un listado de cada programa bilingüe para el CE 2024-25.

V(G)(1)(m) Copias de folletos, materiales y otra información que anuncian y distribuyen en cualquier reunión o evento de divulgación celebrado conforme a los requisitos de esta sección;

*Véase el Apéndice V–35, Servicios para Estudiantes Afroamericanos - Noticias de otoño,* para un ejemplo de la labor de divulgación dirigida realizada por AASSD CE2024-25.

(G)(1)(n) Un informe de todas las enmiendas y revisiones realizadas al sistema de panel de datos y copias de todas las políticas y procedimientos implementados para asegurar que se tomen medidas cuando un estudiante sea señalado automáticamente para atención por el sistema;

No se realizaron enmiendas en el CE 2023-24.

V(G)(1)(o) Un informe desagregado de todos los estudiantes retenidos en curso al concluir el último curso escolar;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(o) se encuentran en **Apéndice V–13, V.G.1.o. Retención**

V(G)(1)(p) Descripción del programa de mentoría universitaria, incluyendo los centros escolares donde se ha contratado a los mentores universitarios y el tipo de apoyo que están proporcionando;

*Véase la Sección V.F.1.a(4) para información sobre el programa de*



mentoría universitaria de la AASSD, así como el **Apéndice V–36, V.G.1.p Colaboraciones de Mentoría MASSD**.

V(G)(1)(q) Descripción del proceso para proporcionar intervención académica a estudiantes afroamericanos y latinos con dificultades:

*Véanse* las secciones V.F.1.a, para las intervenciones y apoyos estudiantiles de AASSD, y V.F.2.a, para las intervenciones y apoyos estudiantiles de MASSD.

V(G)(1)(r) Una descripción de los equipos de intervención académica que se han formado, qué roles desempeñan en la mejora del éxito académico de los estudiantes y en qué escuelas están;

*Véanse los Apéndices V–48, V.G.1.r(1) Equipo de Intervención Académica de la AASSD y V–49, V.G.1.r (2) Equipo de Intervención Académica de MASSD*, para mejorar el éxito académico de los estudiantes, incluyendo la ubicación de las escuelas para el CE 2024-25.

V(G)(1)(s) Copias o descripciones de materiales para los eventos trimestrales para familias descritos en esta sección, incluyendo dónde se celebraron los eventos y el número de personas asistentes a cada evento;

Para ver descripciones de eventos trimestrales y materiales para el CE2024-25, *véanse los Apéndices V–33, V.G.1.s (1) Eventos Parentales Trimestrales de AASSD, y V–39, V.G.1.s (2) Eventos Parentales Trimestrales de MASSD*.

V(G)(1)(t) Para toda la capacitación y desarrollo profesional requeridos por esta sección, información por tipo de capacitación, lugar impartido, número de personal que asistió por puesto, presentador(es), esquema o presentación de la formación y cualquier documento distribuido;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(t) se encuentran en el **Apéndice IV–20, Cuadro Maestro de Desarrollo Profesional IV.K.1.q**. Este informe contiene una tabla de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional ofrecidas para el CE 2024-25.

V(G)(1)(u) Un informe que establece el número y porcentaje de estudiantes que reciben servicios de educación excepcional (especial) por área de servicio/discapacidad, escuela, estatus ELL y raza/etnia;

Los datos requeridos por la sección (V)(G)(1)(u) se encuentran en el **Apéndice V–12, V.G.1.u Estudiantes que Reciben Servicios de Educación**

**Antigua CE 2023-24.** Este informe contiene una tabla de toda la representación de Educación Excepcional no duplicada (solo categoría primaria) del CE 2024-25 por sitio, raza/etnia, estatus ELL y categoría Ex Ed, hasta el día 40 de inscripción.

## VI. Disciplina

### Resumen de los Esfuerzos del Departamento de Relaciones Estudiantiles:

En el CE 2024-25, el Departamento de Relaciones Estudiantiles trabajó con diligencia para reducir la disciplina general y las disparidades disciplinarias; para continuar apoyando una iniciativa de Intervenciones y Apoyos Conductuales Positivos (PBIS) a nivel de Distrito y Prácticas Restaurativas (RP); y para seguir perfeccionando secciones del Código de Conducta. Esto se hizo con el apoyo de la alta dirección y del departamento de Éxito Estudiantil y Liderazgo, así como con la aportación del departamento de Equidad, Diversidad e Inclusión. **(Apéndice VI-1: Datos de disciplina VI.G.1.b SY2024-25)**

Las principales áreas de enfoque del departamento en el CE 2024-25 fueron:

- Capacitar al personal secundario en puntos PBIS dentro de nuestro sistema Synergy.
- Revisar y actualizar el Código de Conducta Estudiantil de TUSD según sea necesario para 2025.
- Seguir ofreciendo formación al personal escolar sobre prácticas restaurativas durante los miércoles de formación profesional y de ILA
- Utilizar Facilitadores de Práctica Restaurativa (RPF) en 10 centros con las tasas disciplinarias más altas.
- Seguir capacitando, supervisando y apoyando el cumplimiento a nivel del distrito con el Código de Conducta y garantizar el debido proceso para los estudiantes.

### A. Resultados de la Disciplina

#### 1. Tasas Generales de Disciplina Estudiantil

El cociente de riesgo calcula el número de incidentes que ocurren para cada etnia y lo compara con el número de incidentes para estudiantes blancos. El cociente de riesgo es un índice nacional que especifica si los incidentes ocurren de forma desproporcionada en estudiantes de ciertas etnias frente a los de estudiantes blancos. Si los datos indican ratios de riesgo consistentes, se muestra que hay grupos de estudiantes que necesitan apoyos conductuales específicos y escuelas que necesitan apoyo específico para atender mejor a esa población estudiantil. Tradicionalmente, el TUSD ha tenido incidentes desproporcionados entre estudiantes afroamericanos e hispanos. De hecho, durante los últimos 10 años TUSD ha tenido una razón de riesgo para los estudiantes afroamericanos. La tabla 6.1 a continuación muestra la razón de riesgo disciplinario de estudiantes hispanos y afroamericanos desde el CE 2015-2016 hasta el CE 2024-2025.

**Cuadro 6.1: Tasa general de disciplina por etnia para estudiantes afroamericanos e hispanos, 2023-24 y 8 años anteriores  
(excluyendo 2020-2021, debido a la COVID-19)**

USP Origen Étnico	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Afroamericano	1.58	1.73	1.76	1.71	1.84	1.51	1.56	1.57	1.50
Hispanico	1.03	1.07	.98	1.06	1.18	1.03	.96	1.01	1.05

Las tablas 6.2 y 6.3, a continuación, muestran la comparación de las razones de riesgo para todos los estudiantes de todas las etnias del ciclo escolar 2023-2024 con la razón de riesgo para el ciclo escolar 2024-2025.

**Cuadro 6.2: Cocientes de riesgo para estudiantes de todas las etnias en el CE 2024-25**

#### 2024-25 Discipline Risk by Month for all Violations

USP Ethnicity	Risk Ratio	Risk Ratio Status	Distinct Student Incident	Distinct Student Enrollment	Discipline Percentage of Population
Total	1.08	●	7855	42403	18.5%
White/Anglo	1.00	●	1271	7420	17.1%
African American	1.50	●	1204	4689	25.7%
Hispanic	1.03	●	4613	26119	17.7%
Native American	1.17	●	306	1528	20.0%
Asian American	0.87	●	173	1158	14.9%
Multi-Racial	1.13	●	288	1489	19.3%

**Cuadro 6.3: Cocientes de riesgo para estudiantes de todas las etnias en el año 2023-24**

## 2023-24 Discipline Risk by Month for all Violations

USP Ethnicity	Risk Ratio	Risk Ratio Status	Distinct Student Incident	Distinct Student Enrollment	Discipline Percentage of Population
Total	1.10	●	8348	43548	19.2%
White/Anglo	1.00	●	1346	7757	17.4%
African American	1.55	▲	1283	4772	26.9%
Hispanic	1.05	●	4893	26803	18.3%
Native American	1.15	●	317	1593	19.9%
Asian American	0.84	●	157	1079	14.6%
Multi-Racial	1.31	●	352	1544	22.8%

Por primera vez en una década, finalizando en el CE 2024-25, no hubo cocientes de riesgo para ningún grupo étnico estudiantil, que está representado completamente en verde en la Tabla de Estado de Razón de Riesgo del CE 2024-2025.

Los factores que contribuyeron a este éxito son:

- Datos disciplinarios compartidos con la dirección del distrito, incluidos los superintendentes regionales, los departamentos de equidad y los planteles escolares con cociente de riesgo consistentes.
- Se generaron listas de estudiantes para planteles con cocientes de riesgo consistentes, y esas listas se discutieron en reuniones del equipo de gestión de conducta, donde asistía un especialista en apoyo estudiantil del departamento de equidad pertinente donde coincidían los datos de cociente de riesgo y se desarrollaban planes de apoyo para los estudiantes.
- Relaciones con Estudiantes contó con un representante presente durante las reuniones del equipo de gestión de conducta en planteles con cocientes de riesgo consistentes, asegurándose de que se generaran listas de estudiantes y que los estudiantes recibieran el apoyo necesario.
- Relaciones Estudiantiles mantiene una estrecha relación de trabajo con el Programa de Educación Alternativa del Distrito (DAEP), y mientras los estudiantes cumplían su suspensión a largo plazo, se implementaron apoyos para su regreso exitoso, de modo que los estudiantes tuvieran tasas de incidentes más bajas.
- Las listas de suspensiones se enviaban semanalmente al departamento de Servicios para Estudiantes Afroamericanos para asegurar que cada estudiante afroamericano suspendido tuviera un punto de contacto con ese departamento durante o

inmediatamente después de la suspensión.

Incorporar las ratios de riesgo al verde es un esfuerzo de equipo y esperamos replicar ese esfuerzo este año también.

## 2. Suspensión fuera de la Escuela

**Gráfico 6.4: Suspensión fuera de la escuela Tasas por origen Étnico**

	Año	Blanco	Afro-americano	Hispano	Nativos americanos	Asiático	Multirracial
<b>Suspensiones en la escuela/ Intervenciones</b>	<b>23-24</b>	454	525	1687	88	40	14
	<b>24-25</b>	523	527	1862	258	61	133
<b>Suspensiones fuera de la escuela</b>	<b>23-24</b>	602	598	2118	145	60	159
	<b>24-25</b>	609	600	2090	161	86	148

El gráfico 6.4, arriba, comparte datos sobre la suspensión de estudiantes comparando el curso 2023-24 y el 2024-25 para estudiantes de todas las etnias. Comparte datos de suspensiones para intervenciones/suspensiones en la escuela y suspensiones fuera de la escuela.

Los datos de estudiantes afroamericanos se analizaron como punto de enfoque porque, tradicionalmente, los estudiantes afroamericanos tenían números de incidentes desproporcionados. Al analizar los datos comparativos, solo hay un aumento de dos estudiantes afroamericanos que cumplieron suspensiones tanto dentro como fuera de la escuela al comparar curso 2024-25 con el anterior.

La amplia formación para los administradores proporcionada por Relaciones Estudiantiles, junto con la colaboración constante con Servicios para Estudiantes Afroamericanos, apoyó procesos disciplinarios en todo el distrito que crearon las condiciones que permitieron que prácticamente no hubiera aumento en el número de disciplinas para estudiantes afroamericanos.

### **B. Intervenciones y Apoyos a conductas positivas, Prácticas Restaurativas, y Cultura y Ambiente**

El Departamento de Relaciones Estudiantiles continuó apoyando a las escuelas en todo el distrito con la implementación exitosa tanto de PBIS como de RP. Ambos programas están diseñados para abordar de forma proactiva los problemas de comportamiento y disciplina, con el fin de mejorar la cultura y el ambiente general de la escuela.

Para apoyar este resultado, todo el personal del distrito, incluidos profesores, personal de Apoyo del Sistema Multinivel (Coordinadores/Facilitadores MTSS), Facilitadores de Práctica

Restaurativa (RPF), profesores de Intervención Escolar (ISI), orientadores, decanos de estudiantes y administradores, tuvo acceso a formación profesional semanal y trimestral para PBIS y RP. Se proporcionó desarrollo profesional semanal durante las reuniones del Equipo de Gestión de Conducta en el centro, los miércoles de Desarrollo Profesional, así como sesiones trimestrales de formación durante los días de Desarrollo Profesional (PLD) del Distrito.

En el año 2024-25, el departamento de Relaciones Estudiantiles también ofreció oportunidades mensuales de desarrollo profesional para RPFs, profesores de ISI y Decanos de Estudiantes para revisar las mejores prácticas y los datos disciplinarios mensuales específicos de cada región del Distrito. Además, se ofrecía formación profesional a cada plantel escolar y departamento bajo solicitud.

### **1. Capacitación e Implementación de PBIS**

En el CE 2023-24, Relaciones Estudiantiles recibió una subvención federal para garantizar una serie sólida y obligatoria de Desarrollo Profesional PBIS para formar a todos los profesores y personal del distrito. La financiación se utilizó principalmente para desarrollar materiales de PBIS PD propiedad del distrito (creados en colaboración con KOI y TGC Consulting [consultores]), la certificación del personal de Relaciones Estudiantiles como "Entrenadores Líderes Formadores" y la formación del personal en las mejores prácticas de PBIS realizada en el lugar con el apoyo de 26 miembros del personal distrital, "PBIS PD Champions", formados por personal de Relaciones Estudiantiles.

En el CE 2024-25, Relaciones Estudiantiles impartió y ofreció capacitación sobre PBIS constante a todos los planteles a petición del plantel o si existía una necesidad clara según los datos recopilados de PBIS. Relaciones Estudiantiles continuó la colaboración con el departamento de Sinergia de TUSD para implementar plenamente el sistema de Puntos de Comportamiento de Sinergia, con el fin de fortalecer los sistemas PBIS y agilizar la recogida de datos. En mayo de la semana 2024-25, veinticuatro colegios estaban plenamente involucrados con los sistemas de Puntos de Comportamiento Sinergia, con un promedio anual general del 89% de los estudiantes con puntos en todo el distrito. A lo largo del año, cada plantel pudo rastrear sus propios datos PBIS y difundirlos entre sus planteles. Relaciones Estudiantiles también pudo recopilar datos en todo el distrito y compartirlos con la dirección del distrito y los principales actores implicados. Relaciones con el Estudiante aprendió las mejores prácticas en cuanto a la implementación de Synergy Behavior Point, más escuelas pudieron crear sistemas sólidos y aumentar la aceptación en el plantel, además de mejorar los datos de PBIS, asegurando que todos los estudiantes estuvieran comprometidos y recibieran refuerzo positivo para mostrar comportamientos positivos.

Relaciones Estudiantiles también continuó recopilando datos mensuales obligatorios de cada plantel sobre PBIS, cultura y ambiente, incluyendo todo el desarrollo profesional que se

realiza en su campus relacionado con PBIS/RP/Cultura y Ambiente en el Informe Mensual de Disciplinas (MDR). Cada escuela no solo informaba sobre los datos disciplinarios, sino que también proporcionaba notas de sus reuniones quincenales o semanales del Equipo de Gestión del Comportamiento, eventos PBIS y la cultura y el ambiente escolar en general.

## **2. Prácticas Restaurativas Capacitación/Implementación y Facilitadores de Prácticas Restaurativas (RPFs)**

El Distrito continuó utilizando un modelo de formador de formadores para ofrecer oportunidades de aprendizaje profesional en Prácticas Restaurativas. El desarrollo de formación de formadores incluyó teorías generales sobre las interconexiones entre RP, justicia restaurativa y Pedagogía Culturalmente Sensible (PCR), junto con estrategias y mejores prácticas del mundo real. Como en años anteriores, los RPF se reúnen semanalmente (sesiones de 1-2 horas) para revisar y colaborar. Además, se animó a los administradores del sitio a contactar con el departamento de SR para cualquier necesidad específica, incluyendo formación profesional de personal pequeño o total, o conflictos específicos donde se necesitará o requiriera orientación restaurativa.

Relaciones Estudiantiles también continuó ofreciendo oportunidades de aprendizaje profesional para RP para que el personal del centro y del distrito interactuara con material de formación RP y con un instructor formado durante todo el año. Ofrecidas de múltiples maneras (DPs individuales, grupos pequeños o todo el personal), se ofrecían sesiones de formación de una a dos horas para la dirección del distrito, administradores del centro, coordinadores MTSS, decanos de estudiantes, orientadores, CSP, profesores ISI/PIC, profesores, intervencionistas conductuales, monitores y otro personal de apoyo. Además, Relaciones Estudiantiles continuó utilizando y compartiendo la serie de cinco partes Prácticas Restaurativas, con una única visión general de RP de diez minutos disponible en línea a través de PowerSchool para que todo el personal de TUSD disponga de recursos adicionales junto con cualquier formación virtual o presencial. (**Apéndice IV-20: Cuadro Maestro de DP de USP IV.K.1.q**)

Diez centros escolares contaban con un Facilitador de Práctica Restaurativa (RPF) a tiempo completo que ofrecía apoyo y formación diaria. Los lugares seleccionados fueron Booth-Fickett, Catalina, Lawrence, Magee, Safford, Doolen, Pistor, Secrist, Valencia y Tucson High.

Durante el CE 2024-25, los RPF continuaron apoyando sus sedes y ofreciendo una variedad de formaciones a administradores individuales, profesores y personal, en grupos pequeños y grandes. Estas presentaciones de desarrollo profesional se centraron en conceptos fundamentales como disciplina frente a castigo, sesgo implícito, 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 reuniones semanales del Equipo de Gestión del Comportamiento (BMT) en el sitio para identificar y revisar tendencias de comportamiento y planificar colectivamente intervenciones para abordar conductas desafiantes.

Los RPF también fueron responsables de utilizar el documento de toma de notas del BMT, proporcionado y estandarizado por el Comité de Relaciones Estudiantiles en el año 2023-24, para adjuntarlo al Informe Mensual de Disciplina (MDR). Al final de cada mes, los RPF debían recopilar datos cuantitativos y cualitativos sobre el clima escolar de su respectivo BMT para completar el MDR. Ambos artefactos, la MDR y las notas adjuntas de la BMT, permiten que la RPF y la BMT del sitio aborden el comportamiento de manera proactiva y busquen apoyo adicional si es necesario. Además de recopilar datos escolares mediante el documento de toma de notas del BMT y el MDR, los RPF presentaban un informe semanal del RPF destacando cómo han apoyado específicamente a sus estudiantes y al personal del lugar (**Apéndice, VI-2, Ejemplo semanal de Informe del Facilitador de Práctica Restaurativa**).

Además de una revisión semanal de 60 a 120 minutos de las mejores prácticas de RP y PBIS con el Coordinador del Programa de Relaciones Estudiantiles, los RPF participaron en múltiples oportunidades profesionales para ampliar aún más sus conocimientos profesionales en mejores prácticas. En diciembre de 2024, cuatro RPFs participaron en una formación de certificación de una semana de Formación para Formadores: Fundamentos de Prácticas Restaurativas, proporcionada por el Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas (IIRP). En el CE 2525-26, todos los nuevos RPF recibirán la formación previa de dos días requerida para la certificación de Formador de Formadores.

Además de implementar sistemas sólidos de RP en sus respectivos centros, los RPF también actúan como coordinadores PBIS de su centro. Por ello, los RPF contaron con oportunidades adicionales de aprendizaje profesional durante todo el CE 2024-25 para fortalecer su capacidad como Coordinadores PBIS exitosos en los centros y ofrecieron formación PBIS constante en sus respectivos centros para el personal y los profesores.

### **C. Código de Conducta del Estudiante**

En el CE 2024-25, todos los centros escolares debían compartir el nuevo Código de Conducta con su personal, estudiantes y padres. Cada centro recibió una presentación en PowerPoint para cada público. Las escuelas documentaron cuándo hicieron estas presentaciones en sus Informes Mensuales de Disciplina.

En julio de 2024, los nuevos administradores asistieron a una capacitación de desarrollo profesional sobre el Código de Conducta, seguida de una formación para todos los administradores la semana siguiente. Relaciones Estudiantiles también organizó formaciones durante el CE 2024-25 para decanos, especialistas en conducta, profesores de ISI y otro personal.

Estas formaciones incluían: debido proceso; el Código de Conducta; prácticas restaurativas; PBIS; monitorización de datos; datos mensuales de informes de disciplina; y cumplimiento. (**Apéndice VI - 3, Código de Conducta Estudiantil VI.G.1.d 2024-25**)

En agosto de 2024, el departamento de Relaciones Estudiantiles convocó un comité de partes interesadas que se reunió mensualmente para revisar el Código de Conducta Estudiantil del distrito para el CE 2025-26 (**Apéndice VI-4, Revisiones del Código de Conducta para el CE 2025-26**). Las revisiones fueron propuestas y aprobadas por la Junta de Gobierno del distrito en junio de 2025. Los cambios en el Código de Conducta incluyeron:

- Revisión 1: Asistencia/Absentismo: La infracción de absentismo escolar pasó de nivel 1 a nivel 2.
- Revisión 2: Insultos despectivos: Se ha añadido el siguiente lenguaje al nivel 2 de desafío y falta de respeto, nivel 3 de desafío y falta de respeto hacia la autoridad, y acoso nivel 3: Participar en comportamientos repetidos, incluyendo, pero no limitándose a, negarse a seguir instrucciones, responder o mantener interacciones socialmente groseras. Realizar conductas intencionadas con otro estudiante que insulten su discapacidad, raza, color, religión/creencias religiosas, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad u origen nacional, que está cubierto en la política AC No discriminación.
- Revisión 3: Objetos peligrosos nivel 3 y otras armas nivel 4: Excluye los cuchillos de mantequilla de la categoría.
- Revisión 4: Nuevas directrices
  - Los superintendentes regionales y el Director de Relaciones Estudiantiles revisarán continuamente todas las suspensiones.
  - Lenguaje Adicional: En el caso de algunas infracciones de nivel 4 y 5, es fundamental que se contacte con el superintendente regional: si se contactó con las fuerzas del orden o la seguridad escolar, si la infracción califica para expulsión o si la infracción es una interrupción escolar de nivel 4 de Armas de Fuego Simuladas.
- Revisión 5: Cambios de Nivel por Infracciones Específicas:
  - Cambiar los niveles de las siguientes violaciones para apoyar prácticas menos excluyentes.

Infracción	Nivel Actual	Nivel Recomendado	Nivel de curso
------------	--------------	-------------------	----------------

Compartir tabaco y alcohol	5	4	Todos
----------------------------	---	---	-------

El Código de Conducta y el Análisis de Impacto en el Desempeño revisado fue aprobado por la Junta de Gobierno en junio de 2025 y se implementará en el año 2025-26 (**Apéndice VI–5, PIA para Revisiones del Código de Conducta para el CE 2025-26**).

## **D. Alternativas Positivas frente a la Suspensión**

### **1. Conferencias y Círculos Restaurativos**

Relaciones Estudiantiles continuó utilizando intervenciones preventivas y receptivas cuando los estudiantes cometían conductas inapropiadas que de otro modo podrían llevar a una suspensión. Entre las intervenciones más utilizadas en el año 2024-25 se encuentran las conferencias restaurativas y/o círculos restaurativos. El personal de Relaciones Estudiantiles y los RPFs del sitio proporcionaron formación al personal sobre la implementación de estas prácticas restaurativas. (**Apéndice VI-6, Calendario de Formación en Relaciones Estudiantiles CE 2024-25**)

### **2. Intervención dentro de la Escuela (ISI) y El Centro de Intervención Positiva (PIC)**

En el CE 2024-25, se ofrecieron y utilizaron espacios ISI/PIC para estudiantes que necesitaban tiempo fuera del aula y/o recibir apoyo de aprendizaje socioemocional (SEL). Los estudiantes de PIC recibían un periodo de intervención de entre 5 y 30 minutos antes de volver a clase. Durante este tiempo, el profesor ISI/PIC, el RPF u otro personal de apoyo realizaban una intervención SEL con los estudiantes y se aseguraban de que estuvieran listos para regresar a clase con éxito. Los estudiantes de ISI pasaron el día con el profesor de ISI/PIC y recibieron apoyo con todos los trabajos escolares, así como apoyo conductual, incluyendo el establecimiento de objetivos y el uso de prácticas restaurativas con compañeros y profesores.

### **3. Programa Alternativo de Educación del Distrito (DAEP)**

DAEP es un programa voluntario que ofrece a los estudiantes la oportunidad de continuar su educación. El personal de DAEP apoya a los estudiantes en la reflexión sobre sus decisiones e identificación de acciones previas que puedan contribuir a conductas inapropiadas.

La tabla 6.5, a continuación, muestras estadísticas, desglosadas por etnia, sobre el número de estudiantes que asistieron a DAEP y el número de incidentes que resultaron en asistencia a DAEP en el CE 2023-24. Por ejemplo, los 128 estudiantes que participaron en el programa DAEP participaron en 133 incidentes disciplinarios. Esto significa que algunos estudiantes tuvieron más de un incidente disciplinario que llevó a su suspensión.

**Table 6.5: DAEP Asistencia Estudiantil e Incidencia Disciplinaria,**

## CE 2023-2024

DAEP	Blanco/ Anglo		Afro americano		Hispanico		Nat. Am.		Asiático Del Pacifico		Mult. Racial		Total	
Año Escolar	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25
N- Estudiantes	20	12	17	29	77	54	9	16	1	2	4	7	128	120
%	16%	10%	13%	24%	60%	45%	7%	13%	1%	1%	3%	6%	100%	100%
N- Incidentes	21	12	16	29	82	54	9	16	1	2	4	7	133	120
%	16	10%	12%	24%	62%	45%	7%	13%	1%	1%	3%	6%	100%	100%

El número total de incidentes disciplinarios disminuyó ligeramente en los dos años, y el número de estudiantes que participaban en el programa también disminuyó ligeramente. DAEP recopila y supervisa 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.

El enfoque del programa DAEP para el ciclo escolar 2024-25 eran continuar mejorando las transiciones para los estudiantes que regresan de su suspensión, fortalecer la autoconciencia de los estudiantes y encontrar formas de reconectar con los estudiantes encontrando relevancia entre su educación y su comunidad.

Durante el ciclo escolar 2024-25, el personal de DAEP reforzó 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 de forma constante con cada estudiante durante semanas antes de su regreso a su escuela de origen. Los temas tratados fueron:

- a) Nuevas habilidades para afrontar situaciones que aprendieron en DAEP;
- b) Identificar desencadenantes que llevan a decisiones o comportamientos inapropiados;
- c) identificar a una persona segura en la escuela de origen a la que puedan contactar si necesitan apoyo; y
- d) identificar sus fortalezas y desafíos.

Además, el personal de DAEP comunicó a los estudiantes que estaban disponibles por correo electrónico, en caso de que necesitaran ayuda con cualquier cosa relacionada con la toma de decisiones y/o los deberes escolares.

Esta práctica hizo que los estudiantes regresaran a sus escuelas con más confianza y con la certeza de que podían usar su voz para defenderse a sí mismos. Además, el Director de Educación Alternativa se reunió de forma constante durante todo el ciclo escolar con el Coordinador del Programa MTSS para crear un sistema de apoyo para los estudiantes que

regresan a sus escuelas. Como resultado de esta colaboración, los profesores de DAEP incluyeron a los Facilitadores MTSS del sitio en sus correos electrónicos con los Informes de Salida de los estudiantes. El Informe 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.

Además de apoyar a los estudiantes antes de su regreso al colegio, el Director de Educación Alternativa continuó colaborando con Goodwill Industries (Industrias Buena Voluntad) y Center Against Domestic Violence (Centro Emerger Contra la Violencia Domestica) para crear un marco de apoyo y un plan de transición sólido para la reintegración de los estudiantes en su escuela de origen. Durante el ciclo escolar 2024-25, se diseñó un programa piloto en el centro de Palo Verde DAEP para apoyar a los estudiantes que regresan a sus escuelas de origen, proporcionando recursos y apoyo comunitarios informados sobre trauma. Aunque la implementación del programa piloto requirió un tiempo considerable para iniciarse y perfeccionarse, se lanzó con éxito en el semestre de primavera de 2025. Los estudiantes que participaron en el programa piloto participaron en círculos de diálogo y recibieron apoyo personalizado durante su matrícula en DAEP, durante su transición de vuelta al colegio y más allá de su reintegración.

La importancia de las conexiones entre la escuela y la comunidad no puede subestimarse. A menudo, establecer esta conexión beneficia a los estudiantes al influir en su compromiso escolar positivo. Las actividades de divulgación comunitaria se llevaron a cabo en todos los planteles de DAEP. Las actividades estaban diseñadas para estimular el interés de los estudiantes por las carreras, educarles sobre los peligros del consumo de drogas y enseñarles hábitos saludables. Además de las excursiones comunitarias, el personal de DAEP mantuvo su colaboración con el programa de mentoría Boys to Men Group (Grupo De Chicos a Hombres) y desarrolló una colaboración con Mexican American Student Services (Servicios para Estudiantes Mexicanoamericanos) y Goodwill Industries. Las exposiciones a las actividades estaban diseñadas para ampliar la conciencia de los estudiantes sobre sus intereses y los recursos comunitarios disponibles. La descripción de las actividades de divulgación de DAEP se presenta en la Tabla 6.6, más abajo.

Debido a los resultados positivos de este trabajo, DAEP continuó con prácticas comunicativas enseñando a los estudiantes la importancia de la comunicación positiva que conduce a la autodefensa. Durante 2024-25, DAEP continuó ofreciendo actividades de divulgación para proporcionar un apoyo integral a los estudiantes de alto riesgo.

**Tabla 6.6: 2023-24 DAEP Actividades de Divulgación y Monitoreo de Datos Disciplinarios**

<b>Actividad de Divulgación</b>	<b>Propósito</b>	<b>Resultado</b>	<b>Grado</b>
Presentación de MASS	Taller de Preparación Universitaria y Exploración de Carreras	A los estudiantes se les proporcionaron recursos sobre oportunidades de formación en certificados de carrera post-preparatoria para el proceso de matriculación en colegios comunitarios y universidades	Estudiantes de Secundaria y Preparatoria
Extensión Cooperativa de la UA & El Condado de Pima	Talleres semanales para introducir recetas saludables, rápidas y fáciles de hacer, seguidos de una demostración de cocina y un repaso nutricional	Los estudiantes preparaban una receta con la guía del personal de la UA una vez por semana	Estudiantes de Secundaria y Preparatoria
Tribunal de Menores del Condado de Pima	El taller ofrecía 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 pudieran haber sido derivados a tribunales especializados en tribunales de menores sobre prácticas restaurativas	Estudiantes de Secundaria y Preparatoria
Consejo Comunitario LPKNC-Asociación con Liberty	El taller informó a los estudiantes sobre los peligros del Fentanilo, el vapeo, el alcohol y el abuso de sustancias	Los estudiantes escucharon a familias y compañeros afectados por la sobredosis de Fentanilo (vídeo)	Estudiantes de Secundaria y Preparatoria
Presentación de MASS	Taller sobre Aprendizaje Socioemocional - Atención plena, gestión de emociones	Los estudiantes hicieron su propio tarro de purpurina para usar en momentos de atención plena y aliviar el estrés	Estudiantes de Secundaria y Preparatoria
Círculos de Boys to Men	Ofrecer un espacio seguro para que los estudiantes de DAEP tengan un círculo de discusión, semanalmente	Los estudiantes pudieron construir comunidad mediante actividades dentro del aula de DAEP, semanalmente	Estudiantes de Secundaria y Preparatoria
Requisitos para graduados en Arizona	Taller ofrecido para estudiantes sobre requisitos para graduación de preparatoria	Los estudiantes podían revisar y navegar por un expediente académico no oficial	Estudiantes de Secundaria y Preparatoria

Colegio Comunitario de Pima	Visita para que los estudiantes se familiaricen con ella	Estudiantes fueron expuestos a la educación superior y	Estudiantes de Preparatoria
-----------------------------	--	--	-----------------------------

El Distrito continuó proporcionando formación y apoyo a los líderes de los centros para mejorar la precisión de la información disciplinaria a través de Synergy, el sistema de información estudiantil del distrito. El Distrito también continuó monitorizando activamente los datos de las disciplinas y ajustando estrategias basándose en el análisis, evaluación y evaluación de datos frecuentes y recurrentes.

El sistema de seguimiento e informes del distrito se realiza de forma continua a lo largo del curso escolar de forma diaria, quincenal, semanal, mensual y trimestral. El departamento de Relaciones Estudiantiles revisa los datos disciplinarios y las acciones disciplinarias, identifica problemas, desarrolla e implementa medidas correctivas, comparte y replica las mejores prácticas, y explora ideas de mejora a nivel de sitio o distrito.

El departamento de Relaciones Estudiantiles también proporciona informes disciplinarios a múltiples partes interesadas, incluyendo el Superintendente del distrito, los Superintendentes Asistentes Regionales, los departamentos de Seguridad Escolar, Educación Antigua y Servicio de Apoyo al Estudiante, de forma semanal, quincenal y/o mensual. Las estadísticas de disciplina se comparten mensualmente en reuniones regionales y con decanos, profesores de ISI y facilitadores de prácticas restaurativas, y se entregan presentaciones e informes mensuales al equipo de liderazgo del superintendente. Los informes pueden incluir desglose por grado, raza/etnia, género y infracción.

El Enlace de Cumplimiento (CL) del Distrito supervisa diariamente los datos disciplinarios para garantizar el cumplimiento del Código de Conducta, las políticas de debido proceso, las normativas y la exactitud, razonabilidad y coherencia de las consecuencias disciplinarias. Esta revisión incluye el seguimiento de suspensiones y alternativas positivas a ellas, incluyendo ISI y DAEP. El CL también colabora con el departamento de Educación Antigua para garantizar que los datos cumplan con las leyes de Educación Antigua. Como primera línea de revisión, la 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 transmite a los Superintendentes Asistentes Regionales y/o al Superintendente del Distrito para revisar, investigar y tomar las medidas correctivas necesarias.

La nueva plataforma digital sigue utilizándose durante las audiencias. Esto facilita un acceso fácil a los Superintendentes Regionales, al Director de Relaciones Estudiantiles, a la administración y al Departamento Legal a los documentos de la audiencia en caso de apelación. Los oficiales de audiencia reciben formación cada seis meses para garantizar que se cumpla el debido proceso.

## **E. Medidas Correctivas**

En el CE 2024-25, el Distrito continuó tomando medidas para abordar las deficiencias en la implementación de la política disciplinaria basada en el sitio. Se identificaron tres categorías: a) centros que tenían dificultades para cumplir con el debido proceso, b) lugares con altos ratios de riesgo para ciertos grupos étnicos de estudiantes, y c) aquellos con altas tasas disciplinarias en las áreas de agresión. Se identificaron cinco centros escolares para seguimiento semanal porque cumplían los tres criterios de monitorización. El enlace de cumplimiento de SR proporcionaba informes semanales (I-UDS-2, informes de razón de riesgo, informes de infracciones) y un miembro del personal de Relaciones Estudiantiles se reunía semanalmente con el Equipo de Gestión del Comportamiento en cada plantel.

## **F. Mejoras Escolares — Documento de Éxito Estudiantil (SSD por sus siglas en Inglés)**

En el CE 2024-25, el Departamento de Relaciones Estudiantiles colaboró con nuestras 10 escuelas de enfoque para proporcionar apoyo adicional al departamento basado en cuestiones de cumplimiento y disparidades disciplinarias. Se asignaron estratégicamente especialistas del programa para trabajar semanalmente con estudiantes identificados, proporcionando apoyo en necesidades socioemocionales, técnicas de desescalada, resolución de conflictos y creación de vínculos. (**Apéndice VI–7, Documento de Éxito Estudiantil VI.G.1.c (SSD)**)

En colaboración con los apoyos de los centros de enfoque, el departamento de Relaciones Estudiantiles amplió su apoyo a 40 centros escolares, ofreciendo una variedad de servicios personalizados. Estos servicios incluían apoyo personalizado individual, visitas semanales regulares, experiencia en técnicas de desescalada, facilitación de prácticas restaurativas y la prestación de servicios socioemocionales. Los especialistas del programa, el enlace con cumplimiento y el Coordinador del Programa de SR fueron asignados estratégicamente para trabajar estrechamente con estudiantes individuales que necesitaban apoyo, o con planteles escolares completos, con el objetivo general de fomentar un entorno propicio tanto para estudiantes como para el personal.

## **G. Las Mejores Prácticas Disciplinarias**

Se ofreció formación profesional en prácticas restaurativas durante todo el curso escolar para grupos pequeños y centros completos, incluyendo los días trimestrales de formación profesional. Las presentaciones in situ de PBIS/RP incluyeron fundamentos de PBIS/RP, mejores prácticas de ISI/PIC y estrategias de desescalada. Los materiales de formación de PowerSchool RP siguieron estando fácilmente disponibles para el personal del distrito.

Los centros con RPF ofrecían oportunidades diarias de RP PD, ya que los RPF discutían las mejores prácticas y estrategias para utilizar e implementar RP en sus respectivos planteles semanalmente durante 60-120 minutos durante su reunión semanal con el Coordinador del



Programa SR. Los RPF proporcionaban orientación o desarrollo profesional específicamente adaptado para profesores/personal de un plantel individual, comunidades profesionales de aprendizaje y todo el personal cuando se solicitaba y/o era necesario. Los RPFs también actuaron como coordinadores de PBIS en sus sedes y mantuvieron la implementación exitosa de PBIS durante todo el CE 2024-25.

Se celebraban reuniones mensuales en las que decanos, RPFs y profesores de ISI se reunían y colaboraban en las mejores prácticas para la gestión del comportamiento en sus centros de secundaria. Hablamos sobre gestión de datos, tendencias disciplinarias actuales en todo el distrito, PBIS, estrategias de autorregulación y prácticas restaurativas. Estas sesiones de colaboración y formación fueron organizadas por la oficina de relaciones estudiantiles. Los datos del ISI se monitorizaban en todo el distrito. Tanto los facilitadores de la práctica restaurativa como los profesores de ISI informaron mensualmente de los datos de disciplina a Relaciones Estudiantiles.

Los Informes Mensuales de Disciplina (MDRs) incluían notas de reuniones del Equipo de Gestión del Comportamiento quincenales y datos actualizados de Cultura y Ambiente. Los MDR son obligatorios para que todos los planteles escolares se completen mensualmente. El Equipo de Gestión del Comportamiento debe anotar todas las tendencias actuales de comportamiento, las intervenciones para estudiantes de alto riesgo, el desarrollo profesional proporcionado al personal relacionado con la gestión del comportamiento y los puntos de acción sobre cómo abordará cada tendencia listada. En las reuniones mensuales de gestión del comportamiento deben discutirse las tendencias a nivel escolar, con énfasis en el entorno escolar, centrado en estrategias positivas de gestión del comportamiento y en una disminución en el número de incidentes y suspensiones fuera del colegio.

## H. Informes 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 ante la Mesa Directiva, o ante un oficial de audiencias para suspensiones a largo plazo o expulsiones, por parte de la escuela, y el resultado de dichas apelaciones. Esta información se desglosará por raza/etnia y género. *Consulte el Apéndice VI–8, VI.G.1.a Apelaciones a los Oficiales de Audiencia y la Junta de Gobierno*, para el ciclo escolar 2024-25.

VI(G)(1)(b) Datos sustanciales en forma del Apéndice I para el año escolar del Informe Anual junto con datos comparables para cada año posterior al año 2011-12;

Los datos necesarios para la sección (VI)(G)(1)(b) pueden encontrarse en el Apéndice VI–1, VI.G.1.b Datos de Disciplina CE 2024-25.

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

*Véase el Apéndice VI–7, Documento de Éxito Estudiantil VI.G.1.c (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 Mesa Directiva aprobó la adopción de un nuevo Código de Conducta Estudiantil; *véase el Apéndice VI–3, VI.G.1.d Código de Conducta Estudiantil 2024-25.*

VI(G)(1)(e) Copias de cualquier política de la Mesa Directiva modificada conforme a los requisitos de esta Orden.

*Véase el Apéndice VI–9, VI.G.1.e Política de Vestimenta para Estudiantes (actualizada el 13-2-2024).*

VI(G)(1)(f) Copias de cualquier análisis en el ámbito de plantel realizado por los RPPSC;

*Véase los Apéndices VI–10, VI.G.1.f(1) Informe Mensual de Disciplina - Ejemplo; VI–11, V.g.1.f (2) Informe PIC/ISI – Ejemplo.*

VI(G)(1)(g) Detalles de cada formación sobre comportamiento o disciplina realizada durante el año anterior, incluyendo la(s) fecha(s), duración, descripción general del contenido, asistentes, proveedor(es), instructor(es), agenda y cualquier folleto.

Los datos requeridos por la sección (VI)(G)(1)(g) se encuentran en **el Apéndice IV–20, Cuadro Maestro de Policía de Puntos Especiales IV.K.1.q.** Este informe contiene una tabla de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional ofrecidas para el CE 2024-25.

## VII. Participación Familiar y Comunitaria

La participación familiar y comunitaria sigue siendo un foco central en todo el distrito, con el Departamento de Participación Familiar y Comunitaria (FACE) liderando la planificación y la acción. FACE desempeña un papel vital en fomentar alianzas sólidas y dinámicas en todo el Distrito Escolar Unificado de Tucson, reuniendo a escuelas, familias y a la comunidad en general. El departamento está comprometido a fortalecer continuamente su impacto empoderando y enriqueciendo a todos los vinculados a TUSD, asegurando que todas las voces sean valoradas e incluidas.

El Plan de Participación Familiar y Comunitaria (**Apéndice VII–1, Plan de Participación Familiar y Comunitaria CE 2024-25**) sirve como un plan de vida para prácticas efectivas de participación familiar en todo el distrito. El plan proporciona una orientación clara y un marco estratégico para la participación inclusiva, conexiones sostenibles e iniciativas colaborativas. Detalla estrategias específicas para actividades individuales basadas en escuelas alineadas con las Directrices FACE, así como esfuerzos a nivel de distrito que fomenten una comunicación significativa y la colaboración entre escuelas, familias y miembros de la comunidad.

### A. Participación Familiar y Comunitaria

#### 1. Comunicación y Coordinación en Todo el Distrito

FACE es fundamental en la coordinación de esfuerzos a nivel distrital, fortaleciendo y manteniendo continuamente la implicación familiar de alto impacto en todo el TUSD. Esta coordinación abarca una amplia gama de actividades, programas y eventos, con una colaboración estratégica intencionadamente alineada entre socios comunitarios, escuelas, familias y los Centros de Recursos Familiares para asegurar que los esfuerzos sigan siendo intencionados y sensibles a las diversas necesidades de nuestra comunidad TUSD. A través de colaboraciones continuas con organizaciones locales, agencias gubernamentales y empresas, el distrito ofrece recursos y sistemas de apoyo significativos que empoderan a las familias y construyen conexiones sostenibles en toda la comunidad.

Este año, FACE ha mejorado aún más la comunicación y la colaboración aprovechando boletines, redes sociales y una divulgación continua en colaboración con el departamento de Comunicaciones de TUSD. Al utilizar datos y retroalimentación continua, los recursos y los eventos clave se hacen más visibles y accesibles para todos los participantes. Estos enfoques en evolución mantienen los esfuerzos de implicación familiar relevantes para las necesidades cambiantes de las familias, al tiempo que refuerzan un fuerte sentido de comunidad y apoyo en eventos en todo el distrito, centros escolares y centros de recursos. A continuación, se muestra una muestra de las actividades y esfuerzos clave a nivel de distrito para el CE 2024-25:

- Impact Tucson: Nuestra feria anual Impact Tucson y Recursos en la preparatoria Palo Verde atrajo a casi 3.500 asistentes, ofreciendo a las familias una vibrante experiencia de vuelta al colegio. Gracias al apoyo de los departamentos de TUSD y del patrocinador principal Starbucks, las familias recibieron comida, bebidas, material escolar y dulces de cortesía. Más de 50 socios comunitarios se unieron, compartiendo recursos y organizando actividades que fomentaron el apoyo, la conexión y un buen comienzo para cada estudiante.
  - Propósito: Construye comunidad, equipa a los estudiantes con materiales esenciales y asegúrate de que los alumnos estén preparados para un buen comienzo de curso.
- Tell Me More/Open House: Las reuniones familiares de este año evolucionaron hacia eventos "Cuéntame más/Jornada de puertas abiertas", que presentaron a las familias todo el espectro de recursos de TUSD. Los departamentos del distrito, los socios comunitarios y los grupos de actuación crearon un ambiente atractivo e informativo. Los centros de recursos ofrecieron sesiones tanto presenciales como virtuales, llegando a 204 participantes.
  - Propósito: Reactivar y conectar a las familias con recursos, fomentar la participación comunitaria y mejorar el acceso a los servicios de apoyo de TUSD.
- Talleres sobre las Conferencias de Padres y Profesores: Para acomodar mejor a nuestras familias y mejorar la participación, los talleres de la Conferencia de Padres y Profesores de este año se ofrecieron como una oportunidad virtual a través de Zoom. Asistieron más de 28 participantes, lo que supone un aumento significativo en comparación con el único taller presencial del año anterior. Este cambio a talleres virtuales resultó muy efectivo.
  - Propósito: Fortalecer las alianzas entre educación en casa y el rendimiento estudiantil.
- MASS College and Career Readiness (Preparación Universitaria y Profesional) y FAFSA: Colaboramos con MASS promoviendo y organizando sesiones informativas y talleres destinados a mejorar la preparación universitaria y profesional. Estas sesiones ayudan a padres y tutores a navegar el proceso de solicitud universitaria, entender la ayuda financiera y completar la solicitud FAFSA.
  - Propósito: Promover el éxito estudiantil proporcionando recursos accesibles, comunicación y concienciación sobre la FAFSA y la preparación universitaria, asegurando que cada familia pueda apoyar los objetivos educativos y el futuro de sus estudiantes.

- FACE to FACE (CARA a CARA): Para aumentar la participación respetando las apretadas agendas de las familias, 'FACE to FACE se transformó este año en un único evento presencial en panel, retransmitido en directo por Facebook, que conectó a las familias con los líderes del distrito y el Departamento de Aprendizaje Socioemocional para apoyo directo y recursos.
  - Propósito: Fomentar un compromiso familiar auténtico mediante experiencias accesibles e impactantes que fortalezcan la comunidad y fomenten el éxito estudiantil.

Las colaboraciones son el núcleo del éxito de TUSD, impulsando centros de recursos, programas especiales, vías de prácticas y apoyo continuo en los campus escolares. Este año, ampliamos nuestra *iniciativa INSPIRE; Integrar redes para apoyar alianzas y recursos en educación*, para centralizar, organizar y profundizar aún más las conexiones en todo el distrito. Ya sea que haya cambios en el personal de TUSD o en los contactos de socios comunitarios; Nuestra red garantiza que cada relación siga siendo cálida, activa e impactante.

A través de reuniones trimestrales, oportunidades para compartir recursos e invitaciones directas a escuelas, ahora mantenemos a más de 356 socios comunitarios de confianza en nuestro banco de recursos y más de 40 socios dedicados a INSPIRE, todos trabajando juntos para satisfacer las diversas necesidades de nuestros estudiantes y familias (**Apéndice VII-2, Asociaciones entre el Banco de Recursos Comunitarios FACE e INSPIRE CE2024-25**).

## 2. Centros de Recursos Familiares

Los cuatro Centros de Recursos Familiares continuaron desempeñando un papel esencial para la comunidad TUSD en el CE 2024-25, proporcionando una amplia gama de recursos y servicios vitales. Este año, las ofertas incluyeron clases y talleres, información comunitaria, acceso a ordenadores, un banco de ropa, despensa de alimentos, pan y productos bimensuales, aperitivos para estudiantes, artículos de higiene, mochilas y material escolar, y asesoramiento en salud mental a través de "Talk It Out" (Háblalo). El personal dedicado se aseguró de que las familias estuvieran informadas sobre el apoyo disponible tanto dentro del distrito como a través de socios comunitarios.

Para reforzar la divulgación y la participación, FACE distribuía boletines mensuales y horarios de clases mensuales del FRC a través de nuestra nueva plataforma S'more, proporcionando a las familias actualizaciones oportunas, contenido interactivo y mayor accesibilidad en múltiples idiomas, incluyendo soporte para el cumplimiento de la ADA. Este año, nuestros Centros de Recursos Familiares prestaron un total de 29.996 servicios, frente a los 20.735 del año pasado.

Varias áreas de servicio experimentaron cambios notables: las clases y eventos de talleres registraron un aumento notable en la participación, reflejando el creciente interés e implicación de la comunidad. Aunque hubo una pequeña disminución en el uso de la despensa de alimentos, nuestro Banco de Ropa, eventos de Pan y Frutas y Verduras, y programas de aperitivos, reportaron un mayor consumo. A pesar de estas variaciones, el número total de servicios ofrecidos creció significativamente, lo que subraya nuestro compromiso de adaptar las ofertas para satisfacer mejor las necesidades familiares en evolución y hacer que los recursos sean más visibles y accesibles para todos. Para una lista completa de servicios FRC, consulte **el Apéndice VII-3, VII.E.1.d (1) Resumen de los Servicios del Centro de Recursos Familiares CE 2024-25**.

### **3. Seguimiento de los Servicios de Participación Familiar**

El "Sistema de Seguimiento de la Participación Familiar" rastrea eventos específicos de participación familiar organizados en centros escolares identificando cuántos adultos apoyan el recorrido académico del estudiante. El personal de FACE utiliza un formulario en línea para que el personal de las instalaciones solicite números de identificación de eventos (EIN) que corresponden a eventos de participación familiar centrados en el currículo, reuniones de padres y profesores y eventos de toma de decisiones. Estos datos se recopilan y analizan para identificar tendencias y necesidades de nuestras familias TUSD, de modo que las escuelas puedan mejorar continuamente sus actividades de participación familiar a lo largo de la educación de sus hijos.

### **4. Apoyo a los Esfuerzos de Participación Familiar en el Plantel Escolar**

Los coordinadores del programa FACE proporcionaron apoyo dedicado a las escuelas de todas las regiones, asegurando que cada centro recibiera apoyo y formación. El personal y los administradores recibieron formación profesional y recursos para mantenerse alineados con las Directrices actualizadas para la Participación Familiar y Comunitaria, reforzando una cultura de colaboración y mejora continua. **(Apéndice VII-4, Directrices para la Participación Familiar y Comunitaria en Centros Escolares CE 2024-25)**

Como parte de nuestro compromiso continuo, cada centro sigue designando un punto de contacto para la participación familiar que lidere los esfuerzos coordinados para la Participación Familiar. Este año, FACE sigue dedicada a la rendición de cuentas, recopilando informes mensuales de sitio alineados con las directrices establecidas y proporcionando retroalimentación estructurada mediante revisiones regulares de cumplimiento. Un seguimiento mejorado y las notificaciones de cumplimiento semestral garantizan un progreso y cumplimiento sostenidos.

Nuestro técnico de datos FACE realizó auditorías exhaustivas de estos informes, utilizando estrategias más adaptativas para identificar áreas que necesitan apoyo y para hacer seguimiento de los logros. Los colegios que enfrentaban dificultades para cumplir las directrices, a menudo derivados de limitaciones de personal o de tiempo, recibían intervenciones adaptadas y

soluciones prácticas. Este enfoque reflexivo y proactivo está diseñado para adaptarse a cada centro donde se encuentran, impulsando el éxito mediante apoyo específico y oportunidades de formación dinámicas que se adaptan a la evolución de la participación familiar en los planteles escolares.

Los temas de formación siguen basados en las mejores prácticas, los requisitos del Título I y las técnicas motivacionales, con un renovado énfasis en apoyar al personal y construir una cultura escolar positiva. **Consulte los Apéndices VII-5, Apoyos FACE para el personal de planteles escolares CE 024-25 y VII-6, Reuniones trimestrales obligatorias CE 24-25** para una lista más completa de formaciones y apoyos.

Para garantizar que las familias tengan acceso fiable a la información actual y requerida en las páginas web de los colegios, el personal de FACE continuó proporcionando apoyo activo y supervisando el cumplimiento de los requisitos mensuales de las escuelas según las Directrices para la Participación Familiar y Comunitaria en los Centros Escolares. El administrador web del distrito realizaba auditorías cada semestre para revisar el contenido y la adhesión. Este año, muchas escuelas han tenido dificultades para actualizar las páginas web debido a los frecuentes cambios de personal y a la complejidad de las diferentes plataformas y procesos entre centros escolares. Reconociendo estos obstáculos, FACE aumentó proactivamente la frecuencia de formación y el apoyo directo a los contactos y administradores escolares, proporcionando orientación personalizada para gestionar sistemas diversos; Garantizar que los administradores y contactos designados adquieran las habilidades necesarias para mantener la información precisa, actualizada y accesible para todas las familias. Al centrarnos en estas estrategias, pretendemos seguir abordando las tendencias en evolución y fortalecer la comunicación y la participación en todo el distrito (**Apéndice VII-7, Auditoría Final del sitio web escolar CE 2024-25**).

Cada año, el Distrito administra una encuesta anual de participación familiar para ayudar a las escuelas a evaluar y mejorar su eficacia en la conexión con las familias. Esta encuesta completa sirve tanto como herramienta reflexiva para los colegios, animándolos a evaluar sus estrategias de comunicación, la implicación de los padres y la participación general, como como retroalimentación accionable para mejorar. Además de informar las prácticas en toda la escuela, los resultados de la encuesta son utilizados por los centros para guiar grupos focales, fomentando debates en profundidad que abordan necesidades específicas, tendencias y oportunidades de crecimiento.

En los últimos tres años, la encuesta de participación familiar de nuestro distrito ha proporcionado información esencial sobre las percepciones y la implicación de los padres en los centros escolares. Las cifras de participación reflejan un descenso constante: 2.691 respuestas en 2022–23, que bajaron a 2.488 en 2023–24, con 1.761 respuestas recogidas en 2024–25. Esta

tendencia a la baja no es infrecuente, ya que a las familias se les pide frecuentemente que completen varias encuestas en el mismo periodo; incluyendo encuestas en reuniones de padres y profesores y la encuesta más amplia sobre la calidad escolar.

Reconociendo esto, simplificamos la encuesta de participación familiar reduciéndola de 28 a 20 preguntas, para centrarnos más directamente en los temas más significativos. Las preguntas centrales giran en torno a si los padres se sienten bienvenidos y valorados como verdaderos compañeros en la educación de sus hijos. Los resultados indicaron una mejora en esta área clave: el número de padres que expresaron desacuerdo con sentirse valorados bajó de 200 el año pasado a 116 este año, una señal prometedora de que la cultura escolar sigue creciendo.

Cada centro de centros se basa en los resultados de sus propias encuestas en profundidad para guiar a los grupos focales, mejorar la comunicación y responder a los comentarios. La encuesta permite a los padres compartir experiencias relacionadas con la comunicación, la participación y desafíos específicos que puedan enfrentar, como barreras relacionadas con el transporte, las finanzas, el idioma o el cuidado infantil. Aunque las tasas de respuesta fluctúan de forma natural, el Distrito mantiene un compromiso constante de ofrecer la encuesta como una herramienta vital para escuchar, comprender y actuar sobre la retroalimentación de las familias con el fin de fortalecer la implicación, la conexión y la participación en cada escuela. **(Apéndices VII-8, VII.E.1.b Encuesta de Participación Familiar CE 2023-24 y VII-9, VII.E.1.d (2) Resultados de la Encuesta de Participación Familiar con Padres CE 2023-24)**

## **5. Esfuerzos de Participación Familiar en el Plantel Escolar**

Los esfuerzos de participación familiar en el plantel escolar siguen siendo resilientes y sensibles a los cambios y necesidades cambiantes de nuestra comunidad. Cada mes, el personal escolar utiliza tanto informes basados en el plantel como el sistema de seguimiento en línea del distrito para documentar cuidadosamente las actividades de participación, asegurando una recopilación precisa y consistente de datos en todos los tipos de escuelas. Estos informes recogen una amplia variedad de eventos que apoyan la participación familiar, incluyendo conferencias, iniciativas curriculares, foros de toma de decisiones y otras actividades colaborativas que no se limitan a las reuniones de padres y profesores. Los siguientes son los seis tipos de participación familiares:

**Crianza:** Las familias, como primeros y continuos educadores de sus hijos, ayudan y fomentan el aprendizaje de sus hijos dentro y fuera de la escuela y apoyan metas y orientaciones.

**Aprendizaje en casa:** Las conexiones entre familias y escuela que fomentan el aprendizaje de los estudiantes y las altas expectativas tanto de los profesores como de la familia contribuyen al éxito de los estudiantes en la escuela.



**Toma de Decisiones:** Families play meaningful roles in the school decision-making process, through parent representative bodies, committees, and other forums.

**Colaborando con la Comunidad:** Desarrollar relaciones con organismos gubernamentales y no gubernamentales, grupos comunitarios, empresas y otros proveedores educativos fortalece la capacidad de las escuelas y las familias para apoyar el aprendizaje y desarrollo de sus hijos.

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

**Comunicación:** La comunicación efectiva es un intercambio bidireccional entre familias y colegios que implica oportunidades de intercambio de información para que escuelas y familias puedan conocerse mutuamente.

Al agregar todos los informes mensuales y aprovechar los sistemas digitales de informes, el distrito puede medir y analizar sistemáticamente las actividades de participación, proporcionando una base fiable para evaluar el impacto y el crecimiento año tras año. La siguiente Tabla 7.1 refleja el alcance integral de estos esfuerzos para el CE 2024-25, destacando el número total de eventos de participación familiar dentro del marco de los Seis Tipos de Participación Familiar del Dr. Epstein.

**Table 7.1: SY2024-25 Engagement Activities by Type and School<sup>3</sup>**

Tipo de Escuela	Primaria	K-8	Secundaria	Preparatoria	Alternative	Todas las Escuelas
<b>Tipo 1: Crianza</b>	172	59	24	34	11	300
<b>Tipo 2: Comunicación</b>	2640	666	436	492	157	4391
<b>Tipo 3: Voluntariado</b>	458	113	93	93	31	788
<b>Tipo 4: Aprendizaje en casa</b>	211	64	30	38	13	356
<b>Tipo 5: Toma de Decisiones</b>	419	109	87	96	33	744
<b>Tipo 6: Colaborar con la Comunidad</b>	110	74	13	45	4	246
<b>Todo Tipo</b>	4,010	1,085	683	798	249	6,825

<sup>3</sup> Una actividad o evento puede contarse más de una vez si encaja en más de un tipo de participación familiar.

<b>Solo para el Personal: Desarrollo Profesional</b>	346	106	70	79	34	635
--	-----	-----	----	----	----	-----

La tabla anterior muestra un aumento en el total de actividades de participación por tipo en comparación con el CE 2023-24, especialmente en las áreas de "Comunicación" y "Colaboración con la comunidad". El número total de actividades de participación registradas en todas las escuelas aumentó de 6.504 el año pasado a 6.825 este año, lo que indica estabilidad y compromiso continuo en los esfuerzos del distrito a pesar de desafíos como la escasez de personal y los cambios. Tipos específicos como Comunicación (de 4.106 a 4.391) y Colaboración con la Comunidad (de 197 a 246) experimentaron aumentos, mostrando una mejora dirigida en la divulgación y la colaboración. Las escuelas primarias reportaron consistentemente los mayores recuentos de actividad año tras año, reforzando el enfoque en la educación infantil y primaria.

En resumen, aunque algunas categorías individuales experimentaron ligeros descensos o fluctuaciones, el total de eventos de participación aumentó este curso escolar. El énfasis estratégico del distrito en el seguimiento, la formación del personal y la rendición de cuentas de los programas mantuvo y, en algunas áreas, mejoró la implicación familiar.

## **B. Servicios de Traducción e Interpretación**

El Distrito proporcionó servicios de traducción e interpretación para el CE 2024-25 a familias, estudiantes, miembros de la comunidad, centros familiares, partes interesadas y personal. El Programa de Acceso Significativo ofreció 2.544 servicios de interpretación y 526 traducciones de documentos, para un total de 3.070 servicios familiares en 42 idiomas. El promedio diario de estos servicios era de 17 eventos.

Además del inglés, los idiomas principales (definidos como el idioma principal para 100 o más estudiantes matriculados en el distrito) en el CE 2024-25 fueron español, árabe, suajili, kirundi, kinyarwanda, darí y somalí.

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

Por otro lado, y para crear conciencia sobre los servicios que ofrecemos a nuestra comunidad de manera constante y profesional, nuestro equipo de intérpretes y traductores ha sido formado cada año en todos los aspectos relacionados con la disciplina, términos médicos,

educación excepcional y todas las características únicas asociadas a nuestros servicios.

Algunos de nuestros servicios son proporcionados por personal contratado, autónomos o intérpretes y traductores independientes, y a través de proveedores autorizados, especialmente para idiomas difíciles de encontrar y padres sordos y miembros de la comunidad que requieren intérpretes certificados o licenciados en Lengua de Señas Americana.

### C. Informes USP

- VII(E)(1)(a) Copias de todas las descripciones de puesto y explicaciones de responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título de puesto, título anterior (si corresponde), otras consideradas para el puesto y credenciales;
- Vea el Apéndice VII–10, VII.E.1.a Explicación de Responsabilidades, que contiene descripciones de puesto y un informe de todas las personas contratadas y asignadas para cumplir los requisitos de esta sección por nombre, título de puesto, título anterior, otros considerados y credenciales.*
- VII(E)(1)(b) Copias de todas las evaluaciones, análisis y planes desarrollados conforme a los requisitos de esta sección; Para consultar los programas, recursos y prácticas existentes de participación y apoyo familiar para el CE 2024-25, consulte el Apéndice II–9, Plan OMR II.K.1.m CE 2024-25.
- Also, see Appendix VII–8, VII.E.1.b Family Engagement Survey SY 2024-25, used to gather impressions of services from staff and families during SY2024-25.*
- VII(E)(1)(c) Copias de todas las políticas y procedimientos modificados conforme a los requisitos de esta sección; No hubo **nuevas** políticas ni procedimientos para FACE durante el CE 2024-25.
- VII(E)(1)(d) Análisis del alcance y la eficacia de los servicios prestados por el/los Centro(s) Familiar(es). Para consultar el alcance y la eficacia de los servicios proporcionados por los Centros Familiares, *consulte el Apéndice VII–3, VII.E.1.d (1) Resumen de los Servicios del Centro de Recursos Familiares CE 2024-25 y VII-9, VII.E.1.d(2) Resultados de la Encuesta de Participación Familiar sobre Padres.*

## VIII. Actividades Extracurriculares

Las investigaciones han demostrado que participar en actividades extracurriculares (fuera de la escuela) puede tener beneficios académicos, personales y sociales positivos para los estudiantes de primaria y secundaria. La participación estudiantil se ha asociado positivamente con la asistencia a la escuela superior y el rendimiento académico (mejores notas, mejores resultados en exámenes y mayor interés en la educación postsecundaria), un mayor crecimiento personal (autoestima, resiliencia y compromiso) y el fortalecimiento de la autoestima, la resiliencia y las habilidades sociales (comunicación, liderazgo y colaboración).

El Distrito ha dedicado continuamente recursos a actividades extracurriculares (deportes, clubes y bellas artes) como parte de su estrategia global para apoyar el desarrollo de sus estudiantes, con especial énfasis en fomentar la participación de poblaciones estudiantiles diversas. Uno de los principales objetivos del distrito en el año 2024-25 fue aumentar las oportunidades extracurriculares a nivel K-8. Seis universidades añadieron nuevos programas deportivos para sus estudiantes: Peter Howell; Oyama; Safford; Jardines Pueblo; Buenas jornadas; y Bloom. Se añadió un programa de flag football de toda la temporada en las escuelas K-8 (en comparación con que antes solo lo ofrecía por un día) y además se añadió una opción competitiva para chicas de secundaria.

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

La participación combinada en actividades extracurriculares para estudiantes de K-8 y de Bachillerato fue de aproximadamente 10.163 (como se detalla en la Tabla 8.1 más abajo). Esta cifra representa el segundo total más alto registrado en el periodo de cuatro años tras la COVID-19 (CE 2021-22 a SY2024-25), indicando una fuerte recuperación y una participación sostenida de los estudiantes. El total del año en curso (10.163) muestra una disminución respecto al total del año anterior de 12.269. Esta reducción puede atribuirse a dos factores principales:

1. Pérdida de inscripciones en el Distrito: Parte de la disminución se explica por una pérdida general en la matrícula estudiantil en todo el Distrito.
2. Informes Incompletos: El número total de participantes se reduce artificialmente por la falta de una introducción completa de datos para la participación en Bellas Artes de secundaria, como se indica en la nota al pie de la Tabla 8.1.

**Tabla 8.1: Estudiantes en al Menos Una Actividad Extracurricular**

Año	GB	Blanco		Afroamericano		Hispano		Nativos Americanos		Asiático/ Islas del Pacífico		Multi- racial		Total
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
24-25	K-8	1331	22%	687	11%	3444	57%	194	3%	113	2%	265	4%	6034

	HS	809	20%	593	14%	2284	55%	92	2%	170	4%	181	4%	4129 <sup>4</sup>
	Total	2139	21%	1280	13%	5728	57%	286	3%	283	3%	447	4%	10163
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

La banda de K-8 sigue mostrando la mayor participación total, con un total de 6.034 estudiantes, superando significativamente la participación total de secundaria de 4.129. La diferencia significativa en los números es un patrón típico: muchos estudiantes jóvenes prueban muchas actividades diferentes, mientras que los estudiantes de secundaria suelen especializarse en una o dos actividades exigentes, y el mayor compromiso de tiempo puede limitar el número de estudiantes que logran equilibrar con éxito estas actividades con sus rigurosos horarios académicos. La diversidad general en las tasas de participación total se mantuvo consistente con años anteriores.

Sin embargo, ciertos grupos demográficos experimentaron ligeros aumentos en el Ciclo escolar 2024-2025 (CE 2024-25): la participación afroamericana aumentó ligeramente del 12% al 13% y la participación de asiáticos/isleños del Pacífico aumentó ligeramente del 2% al 3%.

### Gráfico 8.1: Participación Extracurricular en Preparatorias por Etnia

<sup>4</sup>La Tabla 8.1 muestra un total de 4.129 participaciones en HS en todas las categorías. Sin embargo, el número reportado de estudiantes de preparatoria que participan en la categoría de Bellas Artes en el sistema de información estudiantil Synergy fue solo de 72. Esta cifra sugiere una sub-notificación significativa. Para comparar, la participación anual en Bellas Artes desde el CE 2021-2022 osciló entre 403 y 707 estudiantes. El Distrito reconoce este error de entrada de datos y está implementando medidas para asegurar que todos los datos de participación estudiantil se introduzcan correctamente en Synergy a partir del ciclo escolar 2025-2026.

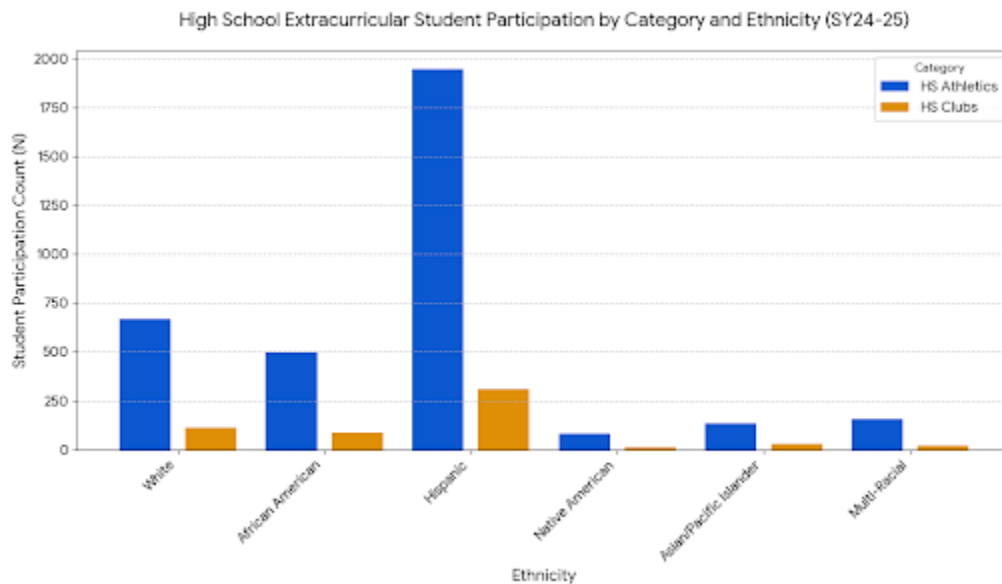


Gráfico 8.1, arriba, compara la participación en deportes y clubes de preparatoria de todos los grupos étnicos. La participación en deportes registró la mayor proporción de la participación reportada, con 3.484 personas. Este número más alto refleja que la principal vía del Distrito para la implicación de los estudiantes de secundaria es a través de la participación deportiva. Este dominio se debe al alto compromiso y visibilidad de los programas deportivos escolares en el Distrito. Aunque significativamente menor que en atletismo, la participación en el club, con 573 estudiantes, muestra una base sólida de estudiantes que participan en clubes académicos, de servicio e intereses especiales. Como se indica en la nota 4, Bellas Artes no se incluyó en este gráfico ya que el informe para el CE 24-25 de secundaria estaba incompleto en esta categoría. Los datos de cuatro años anteriores muestran una participación de entre 400 y 700 estudiantes en esta categoría.

Un resumen de los puntos clave de datos de subgrupos en el gráfico 8.1 muestra:

- Los estudiantes hispanos tienen la mayor participación tanto en los Deportes de Preparatoria (1.948) como en los Clubes de Secundaria (311).
- En el atletismo de preparatoria, las cifras más altas de participación son: hispanos 1.948; Blanco 667; y 496 afroamericanos.
- En los clubes de preparatoria, las mayores participaciones son: Hispanos 311; Blanco 114 y afroamericano 88.

### Gráfico 8.2: K-8 Participación en Actividades Extracurriculares por Etnia

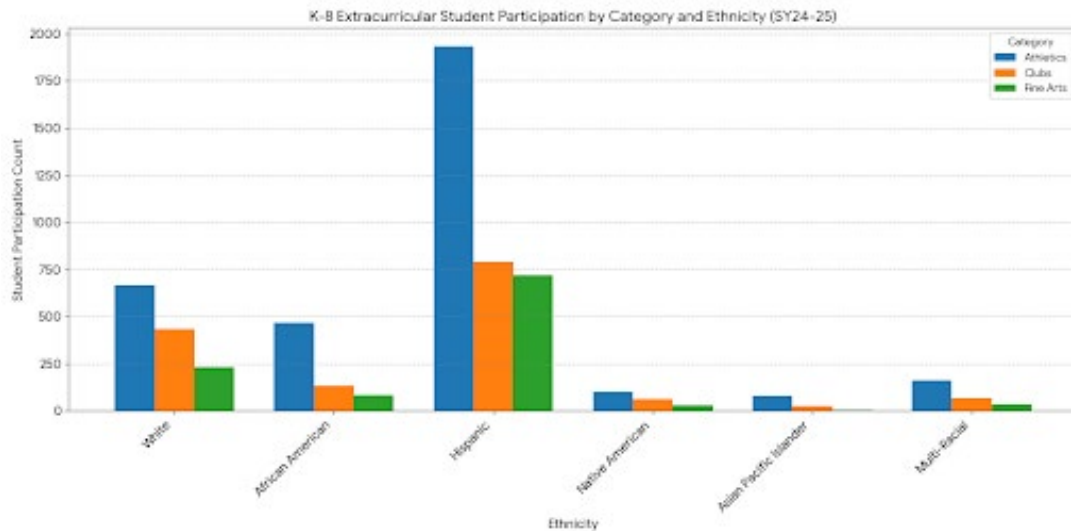


Gráfico 8.2, Arriba, muestra que la participación deportiva, 3.411 estudiantes, representa más de la mitad de toda la participación extracurricular reportada de estudiantes de K-8. Esto sugiere que los deportes son la forma de actividad organizada más popular y accesible para los estudiantes de K-8. Al igual que en preparatorias, este número elevado refleja el amplio atractivo de la competición física y de equipo. Los clubes son la segunda actividad más popular, con 1.516 participantes. Los clubes suelen ofrecer una amplia variedad de actividades que permiten a los estudiantes explorar intereses no deportivos. Las actividades de Bellas Artes (como música, artes visuales o teatro) tienen el menor número de participantes, con 1.107. Esta tasa más baja en bellas artes puede deberse a que las escuelas ofrecen menos oportunidades en bellas artes en comparación con el atletismo o los clubes, o a que las actividades pueden estar orientadas a intereses más especializados que el atractivo más amplio de los deportes y clubes.

Un resumen de los puntos clave de datos de subgrupos en el gráfico 8.1 muestra:

- En deportes de K-8, los estudiantes hispanos muestran una participación significativa (1.935), lo que es más del doble que el siguiente grupo más alto. Los estudiantes blancos tienen la segunda mayor participación (665), seguidos por los estudiantes afroamericanos (469).
- En los clubes de K-8, los estudiantes hispanos lideran de nuevo con la mayor participación (790), seguidos por los estudiantes blancos (435) y el tercer afroamericano (134).
- En Bellas Artes de K-8, los estudiantes hispanos tienen la mayor participación (719). Los blancos son el segundo grupo más alto (231), y los afroamericanos el tercer grupo más alto (84).

La participación extracurricular de los estudiantes de EL (Estudiantes que están aprendiendo Inglés) del distrito ofrece valiosas oportunidades que complementan la instrucción

en el aula para estos estudiantes (**Apéndice VIII-1, VIII.C.1 Participación de Estudiantes en Actividades Extracurriculares**). Aunque los totales de participación extracurricular han disminuido respecto al año anterior, el porcentaje de participación de EL ha aumentado para afroamericanos del 12% al 14% y para asiáticos/isleños del Pacífico del 6% al 8%.

**Tabla 8.2: EL Participation in at Least One Extracurricular Activity**

Año	GB	Blanco		Afroamericano		Hispano		Nativos Americanos		Asiático/Isla. del Pacífico		Multirracial		Total
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>24-25</b>														
	K-8	14	4%	42	10%	321	80%	2	0%	21	5%	1	0%	401
	HS	13	6%	46	20%	140	61%	1	0%	30	13%	0	0%	230 <sup>5</sup>
	Total	27	4%	88	14%	461	73%	3	0%	51	8%	1	0%	631
<b>23-24</b>	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

## B. Proceso de Revisión de Directores para Actividades Extracurriculares

El proceso de Revisión Principal continuó utilizándose en el CE 2024-25. Iniciado en 2019, este protocolo exige que todas las escuelas establezcan y mantengan un equipo de gestión extracurricular. Estos equipos trabajan para identificar e implementar actividades extracurriculares, supervisar la participación de los estudiantes y enviar informes al Departamento Inter escolar.

En el CE 2024-25, los especialistas extracurriculares continuaron supervisando el proceso de revisión de directores para trabajar con cada centro en la documentación y la presentación de informes de las actividades escolares. El objetivo principal del proceso del director es asegurarse de que los directores participen en el equipo de gestión extracurricular, revisar el estado de sus programas y debatir cómo aumentar la participación estudiantil. Se anima a los equipos escolares a crear oportunidades adicionales para el alumnado según los intereses de sus alumnos.

## C. Colaboración con el Departamento de Transportación

Para apoyar las actividades extraescolares, el Departamento de Transporte del Distrito continuó ofreciendo autobuses de actividades a las escuelas durante el CE 2024-25. Este apoyo sigue desempeñando un papel importante para ayudar a garantizar que los estudiantes no queden excluidos de actividades extracurriculares por falta de transporte (**Apéndice VIII-2 – Lista**

<sup>5</sup> La Tabla 8.2 muestra un total de 230 participaciones en EL HS en todas las categorías extracurriculares. Este número total de participación en EL HS puede ser o no una cifra precisa, ya que podría verse afectado por el error de entrada de datos para la participación en bellas artes de preparatoria, como se indica en la nota al calce 4.



de autobuses de actividades por escuela CE 2024-25).

Además, las escuelas individuales se han beneficiado enormemente del programa Federal 21st Century Community Learning Center ("CCLC" Centro Comunitario de Aprendizaje Siglo 21). Veintisiete escuelas del distrito recibieron financiación por subvención en el CE 2024-25, incluyendo ocho escuelas primarias, cinco escuelas K-6, ocho escuelas K-8, cuatro escuelas de educación secundaria y dos preparatorias (**Apéndice VIII–3, 21ª Participación en Subvenciones CCLC 2024-25**).

**D. Financiación para Actividades Extracurriculares**

En el CE 2024-25, las fuentes de financiación para actividades extracurriculares se mantuvieron igual que en años anteriores e incluían donaciones, organizaciones externas/asociadas, créditos fiscales y financiación del Distrito. También se utilizaron cuotas de participación y recaudación de partidos para complementar la financiación.

**E. Informes 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 el Apéndice VIII–1, VIII.C.1 Participación del Estudiante en Actividades Extracurriculares**, que incluye la participación del alumnado por actividad seleccionada, raza/etnia y escuela para el CE 2024-25.

## IX. Instalaciones y Tecnología

### A. Plan de Instalaciones Multi-Anual

Utilizando los resultados del Índice de Condición de Instalaciones ("FCI") y la Puntuación de Idoneidad Educativa ("ESS"), el Distrito actualizó el Plan Plurianual de Instalaciones (MYFP), estableciendo las prioridades del proyecto para el año 2024-25. Tal y 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**). Junto con la salud y la seguridad, las otras prioridades principales siguen siendo las reparaciones y mejoras de las instalaciones existentes, mejoras en los espacios de aprendizaje en las aulas y el acceso a tecnología actualizada.

#### 1. Índice de Condición de la Instalaciones

El Distrito se centró en validar y actualizar las puntuaciones FCI. El Distrito actualiza continuamente este documento en tiempo real a medida que se completan los proyectos o a medida que las condiciones se deterioran (**Apéndice IX-2, IX.C.1.a (1) Índice de Condiciones de Instalaciones CE 2024-25**). La FCI es una métrica estándar del sector que sirve como referencia objetiva para evaluar las condiciones de los edificios en un centro escolar. Durante el año anterior, la aprobación del paquete de bonos TUSD ha permitido al recién creado Comité Asesor y Junta de Gobierno aprobar la financiación de infraestructuras para mejoras en la seguridad de los planteles escolares identificados en el MYFP del año anterior. Estas mejoras incluyeron: construcción de nuevas tuberías de agua domésticas en las Preparatorias Catalina; Tucson y Sabino; Iluminación de estadios con LED en cuatro lugares; Instalaciones de unidades HVAC en catorce centros escolares; instalación del Sistema de Control de Gestión Energética (EMCS) junto con las unidades del paquete HVAC; Instalación de césped de campo en la preparatorias Sabino y Pueblo, mejoras en los terrenos y el edificio.

Además, conseguimos con éxito financiación para construcción y diseño del Departamento de Instalaciones del Estado de Arizona para varios grandes proyectos de cubiertas. Estos proyectos han supuesto distintos grados de diferencia en la puntuación general de FCI en estos centros escolares. Algunos proyectos, como la sustitución del tejado (fase 1) en La preparatoria Cholla y la aprobación de nuevas unidades HVAC en Borman K-8, han supuesto una gran diferencia.

#### 2. Puntuación de Idoneidad Educativa

La ESS mide la calidad o adecuación del diseño de una escuela con fines educativos e incluye una evaluación del terreno, así como la capacidad y utilización de las aulas y otras aulas utilizadas para actividades relacionadas con la escuela (**Apéndice IX-3, IX.C.1.a (2) Puntuación de Idoneidad Educativa CE 2024-25**). Como resultado del paquete de bonos TUSD, la aprobación

del proyecto por parte del Comité Asesor de Bonos y la aprobación de financiación por la Junta de Gobierno, el distrito experimentó una mejora en la puntuación ESS en el año 2024-25. Estos proyectos incluyeron renovaciones, mejoras en el pavimento y drenaje de aparcamientos, mejoras en vallas de seguridad perimetral, control de acceso, A-phones (Teléfonos -A), cortinas de escenario, cámaras de seguridad e instalación de película de seguridad en los centros escolares identificados como seguros.

### **3. Bonos Escolares**

El distrito aprobó recientemente una iniciativa de bonos en noviembre de 2023. Los fondos recaudados por bonos financiarán mejoras en toda la Tucson Unified, con un 95% destinado a proyectos en cada colegio del barrio para mejorar los espacios de aprendizaje y apoyar el rendimiento académico de nuestros estudiantes. Los proyectos propuestos de bonos incluyen: Salud, seguridad y protección, reparaciones y mejoras en las instalaciones existentes, mejoras en las aulas y espacios de aprendizaje, y acceso a tecnología educativa actualizada, transporte para estudiantes y vehículos de apoyo.

## **B. Plan Multi-Anual para Tecnología**

### **1. Plan Multi-Anual para Tecnología (MYTP)**

Durante el CE 2024-25, el Distrito continuó priorizando iniciativas tecnológicas para asegurar que la impartición de la enseñanza y las operaciones del Distrito siguieran siendo exitosas, tanto trabajando en el sitio como fuera de ella. Las medidas de seguridad, mejoras y programas de formación siguieron siendo una prioridad.

Hubo cambios y mejoras menores en el MYTP en el CE 2024-25 (**Apéndice IX-1, IX.C.1.d MYTP**). El enfoque se centró en la ciberseguridad y protección, así como en la mejora continua de los sistemas y procesos instruccionales y operativos. Además, se mantuvo un enfoque continuo en la excelencia operativa, la responsabilidad fiscal, las soluciones innovadoras, la computación en la nube, la investigación y desarrollo, la prestación de servicios centrada en el cliente, el éxito medido mediante indicadores clave de rendimiento (KPIs), el desarrollo profesional y las mejoras continuas en el servicio (CSI).

El Distrito continuó implementando el programa individual uno a uno (1:1) de dispositivos para estudiantes y se aseguró de que todos los estudiantes de todos los cursos tuvieran acceso a un dispositivo, así como a la conexión a internet para participar en la instrucción en las escuelas y de forma remota, si era necesario. El equipo tecnológico del Distrito continuó programando y dando soporte a todos los portátiles y tabletas existentes de los estudiantes, para garantizar que todos los dispositivos funcionaran correctamente a través de internet desde casa, al tiempo que garantizaba la ciberseguridad y protección de los estudiantes.

También se proporcionó a profesores y personal dispositivos e internet para realizar las tareas necesarias. A todos los estudiantes de aprendizaje remoto se les proporcionó la tecnología necesaria, incluyendo una tableta o un portátil y, si era necesario, un punto de acceso móvil para conectarse a internet desde casa. En total, se proporcionaron más de 40.000 portátiles y tabletas a las familias del Distrito para que sus hijos pudieran usar en la enseñanza remota, asegurando que el Distrito se haya convertido en un Distrito 1:1 de Dispositivo a Estudiante, que se compromete a mantener.

The District also continued to provide remote learning for any student who requested it, through the Tucson Unified Virtual Academy (TUVA), which was united with Catalina Online Learning Experience (COLE) to become TUSD's primary Arizona Online Instruction (AOI).

Atender las necesidades de tecnología de portátiles, tabletas y hotspots (acceso a internet) de los estudiantes para el año 2024-25 siguió siendo un gran reto, pero ciertamente no fue el único gran proyecto tecnológico realizado en apoyo a las escuelas. El equipo tecnológico del Distrito trabajó en colaboración con C&I, A&E, Educación Excepcional, Adquisición de Idiomas, Bellas Artes, Magnet (De Atracción), CTE y muchos otros departamentos para definir, implementar y apoyar un marco digital que facilite la enseñanza presencial y remota dirigida por profesores.

#### **a. Índice de Condiciones de la Tecnología**

El Distrito utilizó el Índice de Condición Tecnológica ("TCI") para evaluar la asignación de dispositivos hardware y la competencia tecnológica de los profesores en cada escuela durante el año 2024-25. El informe TCI del Distrito indicó una ligera disminución en la puntuación general de TCI y en la puntuación TCI en el aula. Esta disminución en TCI se debió a la combinación de dispositivos perdidos, con la eliminación por parte del Distrito de dispositivos obsoletos como ordenadores de sobremesa, portátiles, tabletas, pizarras blancas, impresoras, sistemas de respuesta y proyectores.

El informe del TCI indicó que, de media, hubo al menos un dispositivo por alumno (proporción 1:1) en las escuelas del Distrito en el CE 2024-25 (**Apéndices IX-4 IX.C.1.a (3) Informe Final TCI CE 2024-25, y IX-5, IX.C.1.b Resumen de Resultados TCI CE 2024-25**).

#### **b. Tecnología Educativa**

Durante el CE 2024-25, el departamento de tecnología educativa del Distrito proporcionó formación profesional continua para apoyar la iniciativa informática 1:1. Este desarrollo profesional se centró en dotar a los profesores de las habilidades necesarias para utilizar eficazmente aplicaciones tecnológicas educativas y dispositivos de aula. El objetivo era mejorar la enseñanza y asegurar que el personal permaneciera informado sobre las tendencias tecnológicas emergentes.

La formación y apoyo para los profesores en el uso de la tecnología educativa fue proporcionado por el departamento de Tecnología Educativa. Las sesiones de formación se desarrollaron e impartieron en respuesta a las solicitudes escolares de desarrollo profesional. Las sesiones se celebraron en diversos entornos como reuniones individuales, en pequeños grupos, en reuniones de la Comunidad de Aprendizaje Profesional y durante los programas de formación de los miércoles en las escuelas. También se ofrecieron a nivel de distrito para los Días de Aprendizaje Profesional y el Simposio de Adquisición de Lenguas.

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 formación se basaron en varios factores, incluyendo el uso eficaz y eficiente de equipos educativos comunes en el aula, como paneles interactivos, Microsoft y Google Educational Suite (Sitio Educativo de Google), junto con sitios web de tecnologías educativas, incluyendo el uso de Inteligencia Artificial Generativa. Los resultados de encuestas realizadas para evaluar las necesidades del personal se utilizaron para identificar áreas donde la tecnología mejoraría la enseñanza y las nuevas tecnologías educativas que más interesaban conocer a los profesores.

Desafortunadamente, debido a recortes presupuestarios, el programa de Enlace con Tecnología Docente fue retirado de fondos en el CE 2024-2025. Se tomaron decisiones para priorizar la financiación de otros programas considerados más importantes e impactantes.

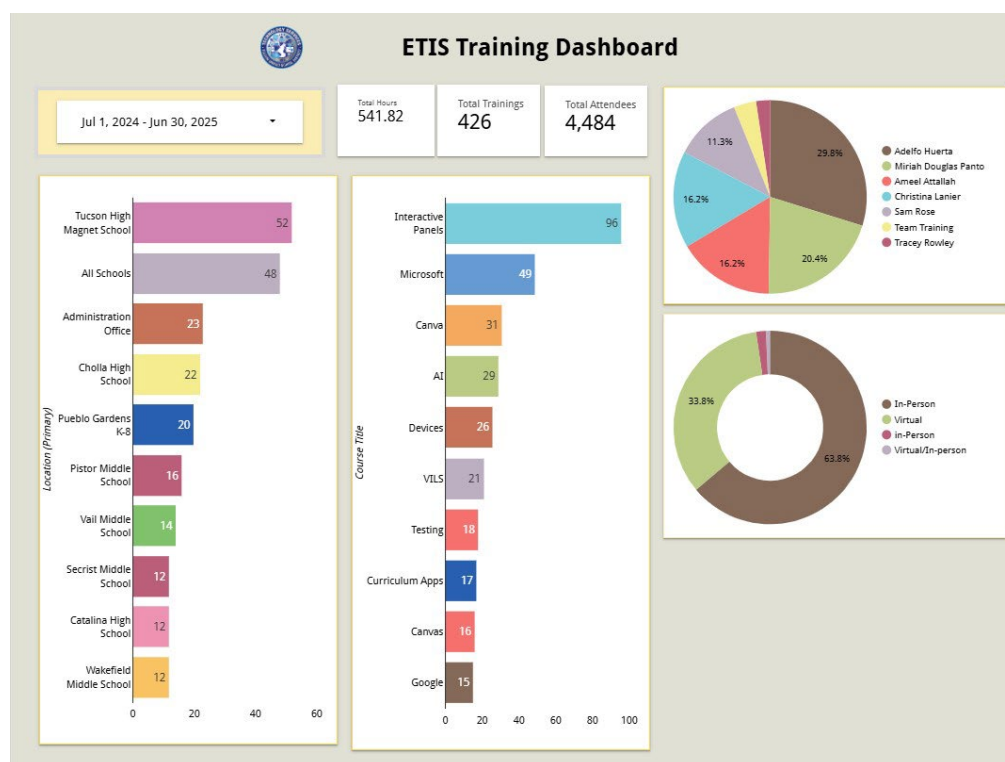
Las actividades de Tecnología Educativa para el CE 2024-25 incluyeron:

- Continuar apoyando el programa Verizon Innovative Learning Schools (Escuelas de Aprendizaje Innovador de Verizon) de Digital Promise (Promesa Digital) en las escuelas secundarias Secrist, Utterback y Vail. El departamento ayudó en la coordinación del programa y la formación del personal diseñada para aumentar la integración tecnológica y la integración significativa de iPads en las aulas. Se completó la construcción y equipamiento de laboratorios STEM valorados en varios millones de dólares en las tres escuelas. Se celebraron inauguraciones de celebración, y estudiantes y profesores comenzaron a aprender a usar la tecnología en los laboratorios.
- Para garantizar un fuerte retorno de la inversión en nuestra tecnología de pantalla interactiva, el departamento adoptó un enfoque proactivo en el desarrollo profesional. Seguimos ofreciendo formación dirigida y diferenciada para los más de 2.600 paneles interactivos Promethean y Newline repartidos por todo el distrito. La estrategia incluía formación básica con cursos de orientación para asegurar que todos los profesores y personal pudieran utilizar eficazmente los paneles. También se ofrecieron formaciones avanzadas de desarrollo de habilidades para capacitar a los profesores y aprovechar al máximo las múltiples características de los paneles. Este

enfoque de varios niveles fue diseñado para ayudar al personal a crear experiencias de aprendizaje más atractivas e interactivas, maximizando nuestra inversión en tecnología para el aula.

- El departamento continuó desarrollando y facilitando formación sobre Inteligencia Artificial generativa mientras profesores y personal clamaban por conocimiento. Se ofrecieron numerosas sesiones de desarrollo profesional diferenciadas a profesores, personal escolar y personal del distrito. Estas sesiones incluyeron información sobre diversos sitios web disponibles y cómo utilizar IA generativa. El departamento de Tecnología Instruccional colaboró con varios departamentos, incluido el de Currículo e Instrucción, para incorporar la IA generativa en la planificación y la impartición de las lecciones. Además, el departamento lideró el desarrollo y la aprobación final de una política de IA por parte de la Junta de Gobierno en mayo de 2025.
- El Departamento de Tecnología Instruccional apoyó las pruebas en línea, incluyendo BlueBook, la plataforma de evaluación utilizada por los exámenes online PSAT y AP, y TestNav, la plataforma de pruebas para los exámenes AZELLA y AASA. Trabajando con los equipos de Técnicos de Campo, el departamento se aseguró de que los educadores recibieran un apoyo eficaz en la utilización de las plataformas de pruebas en línea establecidas por el Estado de Arizona.
- El departamento ofrecía cursos de alta calidad e interactivos a ritmo propio a través del Portal de Aprendizaje Profesional para profesores y administradores. En el CE 2024-25, el departamento desarrolló un curso de Ciberseguridad e Inteligencia Artificial, que incluía componentes interactivos. La finalización del curso era obligatoria para todo el personal según lo exigido por la póliza de seguro de seguridad de red del distrito (**Apéndice IV – 20, IV.K.1.q Cuadro Maestro USP PD**).
- Ofreciendo un desarrollo profesional excepcional, atractivo y relevante para profesores y personal escolar y distrital, el departamento de Tecnología Educativa ofreció un total de 426 formaciones en el CE 2024-25, a las que asistieron 4.484 asistentes. Los Especialistas en Integración de Tecnología Educativa recopilaron información de cada formación y registraron los datos para crear el siguiente cuadro titulado "Panel de Formación ETIS." Este panel (que se muestra a continuación) detalla el número de cursos de formación, los temas, el método de impartición y a quién se dirigió la formación.

### **Gráfico 9.1: ETIS Panel de Capacitación**



La herramienta de Observación de hacer Recorridos del Título 1, una evaluación utilizada por el Departamento Título 1, fue desarrollada en colaboración con el Departamento de Tecnología Instruccional. Medía el uso de tecnología educativa en clases individuales durante el día de observación. Los datos proporcionaron al departamento de Tecnología Educativa información sobre cada escuela, permitiendo así un enfoque específico para trabajar con los administradores y aumentar el uso efectivo de la tecnología educativa en las escuelas con porcentajes más bajos de uso de tecnología educativa en las aulas.

**Tabla 9.1: Título 1 Resultados de Observación de Tecnología a través de Recorridos**

Observación del uso de tecnología educativa por parte de los profesores durante el recorrido	Número total de observaciones
200	280

La segunda nueva herramienta de recopilar de datos fue una actualización de la Encuesta de Uso de Tecnología para Docentes. La encuesta y los datos se proporcionan en los gráficos 9.2 y 9.3 a continuación. La encuesta proporcionó al Departamento de Tecnología Educativa datos precisos que identificaban la frecuencia de uso por parte de los profesores de plataformas en línea y dispositivos de tecnología educativa. Esta nueva herramienta, completada por 956 profesores, garantizó que los métodos de instrucción, los sistemas de apoyo y la formación proporcionados por el personal administrativo escolar, los enlaces de tecnología docente y los

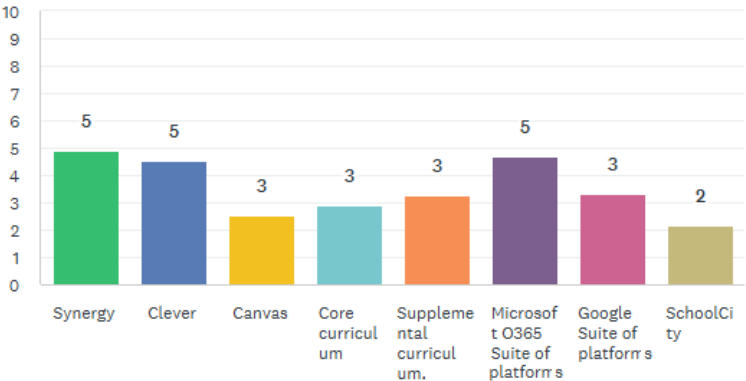
miembros del Departamento de TI estuvieran alineados con las necesidades reales. Como resultado de la encuesta, los datos se compartieron con otros departamentos de distrito como C&I y A&E para ayudarles a identificar necesidades de formación. Los datos también fueron utilizados por el personal de Tecnología Instruccional para identificar el uso de plataformas y las necesidades de formación.

**Preguntas y Datos de Encuestas sobre el Uso de Tecnología por parte de los docentes**

1. Pensando en las plataformas online que usas en tu colegio, ¿con qué frecuencia es probable que las utilices?

Esta escala te permite proporcionar una valoración numérica basada en la frecuencia de uso de una plataforma concreta. Califica tu uso del 1 al 6, siendo 6 la puntuación más alta y 0 como opción clara para situaciones en las que la plataforma no se aplica.

**Gráfico 9.2: Frecuencia de uso del dispositivo por parte de los profesores**

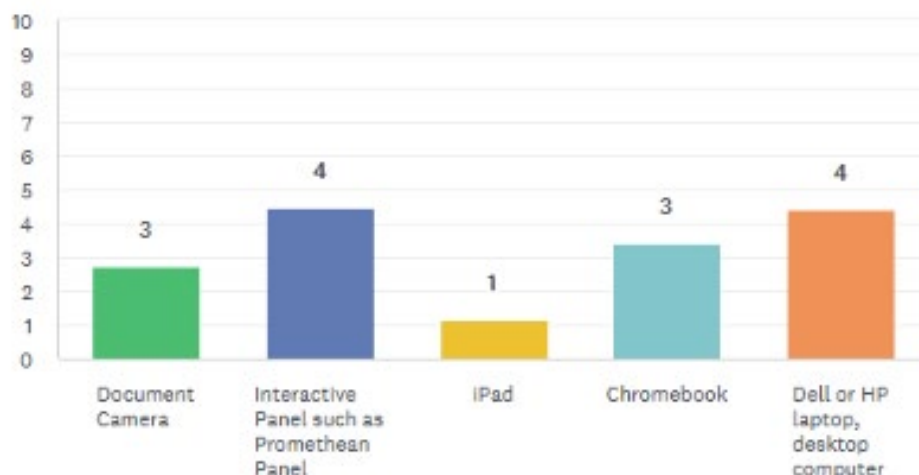


2. Pensando en los dispositivos educativos de tu escuela, ¿con qué frecuencia los utilizáis tú o tus alumnos?

Esta escala te permite proporcionar una valoración numérica basada en la frecuencia de uso de una plataforma concreta. Califica tu uso del 1 al 6, siendo 6 la puntuación más alta y 0 como opción clara para situaciones en las que la plataforma no se aplica.

**Gráfico 9.3: Frecuencia de uso del dispositivo por parte de los estudiantes**





## C. Informes USP

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

Los datos requeridos por la sección (IX)(C)(1)(a) se encuentran en **los Apéndices IX–2, IX.C.1.a (1) Índice de Condición de Instalaciones CE2024-25; IX–3, IX.C.1.a (2) Puntuación de Idoneidad Educativa CE2024-25; y IX–4, IX.C.1.a (3) Informe Final TCI CE2024-25.**

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

Los resultados y análisis para FCI y ESS se han incluido en **el Apéndice IX–1, IX.C.1.d MYFP**; y los resultados resumidos de TCI se encuentran en **el Apéndice IX–5, IX.C.1.b Resumen de Resultados TCI CE2024-25.**

IX(C)(1)(c) Un informe sobre el número y el estado laboral (por ejemplo, a tiempo completo o parcial) del personal de apoyo a las instalaciones en cada plantel (por ejemplo, conserjes, personal de mantenimiento y de jardinería), y la fórmula para asignar dicho apoyo;

**Véase el Apéndice IX–6, IX.C.1.c Personal de Apoyo a las Instalaciones CE 2024-2025.**

IX(C)(1)(d) Una copia del Plan de Instalaciones Multianuales y del Plan Tecnológico Multianual, modificados y actualizados cada año, y un resumen de las acciones tomadas durante ese año conforme a dichos planes;

The current Multi-Year Facilities Plan appears in **Appendix IX–1, IX.C.1.d (1) MYFP**, and the current Multi-Year Technology Plan appears in **Appendix IX–7, IX.C.1.d (2) MYTP**.

IX(C)(1)(e)

Para toda la formación y desarrollo profesional proporcionado por el Distrito, según lo requiera esta sección, información sobre el tipo de formación, el lugar impartido, el número de personas que asistieron por puesto, ponente(s), el esquema o presentación de la formación y cualquier documento distribuido.

Los datos requeridos por la sección (IX)(C)(1)(e) se encuentran en **el Apéndice IV–20, IV.K.1.q Master USP PD CE 24-25**. Este informe contiene una tabla de todas las oportunidades formales de desarrollo profesional ofrecidas para el CE 2024-25.

## **X. Rendición de Cuentas y Transparencia**

### **A. Proceso Presupuestario y Examen Independiente**

#### **1. El Proceso Presupuestario**

A partir del otoño de 2024, el Departamento de Servicios Financieros inició la planificación del proceso presupuestario para el ciclo escolar 2025-26. La intención no era solo perfeccionar los plazos, la información proporcionada y los detalles, sino también evaluar un proceso que ayudara a resolver el déficit general de desegregación del distrito. El proceso final y el calendario para el presupuesto de la Desegregación se presentaron a los administradores escolares y departamentales en diciembre de 2024.

El Departamento de Servicios Financieros implementó un enfoque de presupuestación basada en cero (ZBB) con el objetivo de exigir a cada departamento financiado por la desegregación evaluar su planificación y gasto financiero. El objetivo era que los departamentos presentaran tres (3) propuestas presupuestarias: un nivel esencial; un nivel actual; y un nivel ampliado. El objetivo no solo era evaluar y examinar el nivel de financiación que tradicionalmente se ha proporcionado a cada programa, sino también reducir el gasto en Desegregación en un 10% para el próximo año fiscal para asegurar un presupuesto equilibrado. Simultáneamente, expertos individuales en diversas áreas clave (por ejemplo, Adquisición de Idiomas, Oficina Magnet, Experiencias de Aprendizaje Avanzada, etc.) participaron en reuniones presupuestarias con escuelas que cuentan con programas y actividades financiados por la desegregación.

Como parte del enfoque ZBB, se exigió a los departamentos que realizaran presentaciones públicas durante las sesiones individuales de estudio presupuestario de desegregación para el año fiscal 2025-26. Estas presentaciones requerían información de contexto sobre su programación, sus solicitudes de presupuesto y los niveles propuestos de reducción de financiación. Las sesiones de estudio presupuestario tuvieron lugar en las reuniones de la Junta Directiva los días 25 de febrero, 4 de marzo, 25 de marzo, 15 de abril, 29 de abril y 13 de mayo de 2025. Estas sesiones de estudio ofrecieron oportunidades para que la Junta de Gobierno y la comunidad recibieran actualizaciones sobre la situación financiera del Distrito para el nuevo curso escolar.

Se celebró una audiencia pública sobre el presupuesto propuesto para la desegregación en la reunión de la Junta de Gobierno el 10 de junio de 2025. Durante la audiencia pública, la administración del Distrito proporcionó un presupuesto por partidas con un resumen de los cambios significativos entre años fiscales y en diferentes actividades de los USP. La audiencia pública ofreció la oportunidad a los miembros de la comunidad para comentar sobre las solicitudes presupuestarias propuestas para el año fiscal 2025-26. No se recibieron comentarios.

El 15 de julio de 2025, la Junta de Gobierno adoptó formalmente el presupuesto del Distrito, incluido el presupuesto de Desegregación, como parte del proceso formal de adopción presupuestaria, tal y como exige la ley estatal. No se realizaron cambios entre las versiones propuesta y adoptada del presupuesto de Desegregación. Una copia del presupuesto de Desegregación adoptado para el año fiscal 2025-26 está publicada en la página web del presupuesto de Desegregación de la página web del Distrito.

## 2. Examen de Gastos por Contadores Independientes

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

A fecha de este Informe Anual, el examen independiente para 2023-24 no se ha completado; se espera que los resultados sean para otoño de 2025. El examen 2024-25 tardará otro año en completarse (otoño 2026). Una vez recibido, cada examen se publicará en la página web del presupuesto de Desegregación cuando se complete.

## B. Análisis de Impacto en el Rendimiento

El Plan de Reporte de Estado Post-Unitario y Rendición de Cuentas del Distrito exige que el Distrito complete un Análisis de Impacto en el Desempeño (PIA) antes de implementar cualquier cambio en los planes previamente establecidos bajo el Plan de Estatus Unitario (USP) y las órdenes judiciales en el caso de Desegregación. El Distrito debe publicar la PIA en línea. Además, el cambio propuesto analizado en la PIA requiere la aprobación de la Junta Directiva si un miembro de la Junta lo solicita.

**Tabla 10.1: Análisis de impacto en el rendimiento presentados para el CE 2024-25**

Título PIA	Fecha de publicación	Descripción	Fecha de la audiencia pública	Resolución
<u>Análisis de Impacto en el Rendimiento y la Desegregación Cambio Propuesto al Plan Integral Magnet</u>	9/24/24	Propuesta de cambio al Plan Magnet Integral que amplía el ciclo de implementación de 3 años del Plan de Mejora Académica Objetivo a un ciclo de 5 años.	NA	Aprobado tal y como se presenta.
<u>Análisis de impacto en el rendimiento - Familia Militar Children.pdf</u>	10/22/14	El cambio propuesto es una respuesta a HB2311 para dar matrícula Prioridad a los hijos de militares	10/29/24 12/10/24	Aprobación y Política de JFB revisada para incorporar

		Familias abiertas para SY25-26 Matrícula y sorteos escolares.		<b>prioridad a las familias militares</b>
<u>Impacto en el rendimiento Analysis-AP-AVID-Coordinator.pdf</u>	<b>12/6/24</b>	Coordinador de creación propuesto para pruebas AP y soporte de Expansión AVID.	<b>N/A</b>	Aprobado tal y como se presenta
<u>Análisis de Impacto en el Rendimiento DAEP TimeExtension-OnlineOption.pdf</u>	<b>12/19/24</b>	Se propusieron dos cambios en el programa DAEP: aumentar el número de días en los que los estudiantes pueden asistir a 180 días y ofrecer una opción online.	<b>1/28/25</b>	Se aprobó la extensión de los días de participación de DAEP a 180 días.
<u>Análisis de Impacto en el Rendimiento CE 26-K6-Grade-Reconfiguration.pdf</u>	<b>2/24/25</b>	Se propone añadir 6º curso a cuatro escuelas primarias de K-5 (Borton, Ford, Kellond y Wright) para CE25-26. Esto es una ampliación a las 10 escuelas que pasaron a ser K-6 en CE24-25).	<b>2/25/25</b>	Se aprobó la conversión de Borton, Kellond y Wright de K-5 a K-6 para CE245-26.
<u>Análisis de impacto en el rendimiento COC-5-19.pdf</u>	<b>5/29/25</b>		<b>6/10/25</b>	Revisiones aprobadas del Código de Conducta tal como se presentan en la PIA.
<u>Análisis de Impacto en el Rendimiento AF26DesegBudget.pdf</u>	<b>5/29/25</b>	Propuestas de reducciones en el presupuesto de desegregación del año fiscal 2026 necesarias para mantener al TUSD dentro de los límites presupuestarios legales. Se ordenó a los departamentos reducir sus presupuestos operativos hasta un 10% respecto a los niveles base del año fiscal 2024-25.	<b>6/10/25</b> <b>7/15/25</b>	Audiencia pública Presupuesto anual de gasto adoptado para el año fiscal 2025-26
<u>Impacto en el rendimiento Analysis-magnet-director.pdf</u>	<b>6/21/25</b>	Se propuso restablecer el anterior título de USP de Coordinador Magnet para supervisar el Programa Magnet de TUSD.	<b>N/A</b>	Aprobó el título de Director Magnet como director del Programa Magnet.

### C. Sistema de Responsabilidad Basado en la Evidencia (EBAS)

EBAS funciona como una federación unificada de diversas aplicaciones de software, integrando componentes comerciales y desarrollados por el Distrito. En conjunto, estas aplicaciones generan datos que guían las decisiones y estrategias del Distrito tanto para la eficacia educativa como para la eficiencia administrativa. El Distrito utiliza de forma constante

los datos de EBAS para identificar resultados exitosos y formular planes de acción que se dirijan a áreas específicas que necesitan mejoras.

Los departamentos de Evaluación y Evaluación, Currículo e Instrucción, Desegregación, Relaciones Estudiantiles, Servicios al Estudiante Afroamericano, Servicios Estudiantiles Mexicanoamericanos y Servicios Tecnológicos trabajaron durante todo el curso escolar para evolucionar el entorno EBAS del Distrito y así apoyar la enseñanza, entornos inclusivos y la participación familiar de los estudiantes. Los cambios en EBAS para el CE 2024-25 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 de Sinergia ("SIS") como una herramienta fundamental que constituye el núcleo de las capacidades EBAS del Distrito. El sistema captura y permite a los usuarios rastrear una amplia gama de información estudiantil, incluyendo todos los elementos de datos relacionados con los estudiantes requeridos por la USP. Synergy permite a los profesores y al resto del personal del Distrito interactuar con datos de los estudiantes, incluyendo la asistencia, matrícula, cursos, libros de calificaciones, información para padres, horarios e informes.

### **2. SchoolCity**

El Distrito también continuó utilizando SchoolCity, que sirve como la plataforma principal del Distrito para el análisis e informes sobre datos relacionados con la evaluación académica y el rendimiento de los estudiantes, así como las encuestas estudiantiles. Los datos van desde referencias trimestrales y pruebas de competencia lingüística hasta evaluaciones formativas individuales de profesores y encuestas sobre el ambiente escolar de los estudiantes.

### **3. iVisions and TalentEd**

El Distrito continuó utilizando el software Infinite Visions (iVisions) para recopilar, rastrear y analizar datos sobre sus empleados, incluidos administradores y personal certificado. El Distrito hizo la transición completa a la nube Tyler para Infinite Visions durante el CE 2022-23, y continúa utilizando y ampliando la plataforma en la nube durante el CE 2024-25. El sistema Human Resources TalentEd permite la recopilación y análisis de información clave sobre los candidatos, entrevistas y decisiones de contratación.

### **4. Plataformas Microsoft y aplicaciones: 365; PowerApps; Power BI**

Microsoft es un conjunto completo de herramientas de productividad de Microsoft, que incluye 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 base de datos) y Teams (Equipos). Teams continuó utilizándose

ampliamente durante el CE 2024-25 para que profesores y estudiantes trabajaran juntos en proyectos de clase, tareas en pequeños grupos y otros trabajos relacionados.

Microsoft PowerApps es un entorno seguro alojado en la nube que permite el desarrollo rápido de aplicaciones para su consumo desde cualquier lugar, en cualquier dispositivo. PowerApps se utilizó según fue necesario como recursos didácticos durante el CE 2024-25.

Microsoft Power BI siguió utilizándose en CE2024-25. Es una plataforma de datos de autoservicio accesible por internet y permite que los datos estén disponibles para usuarios externos (el público) y usuarios internos (personal escolar y del distrito).

La herramienta de Inteligencia Artificial (IA) de Microsoft, Co-Pilot, también ha sido introducida, que está siendo probada y utilizada.

## **5. Aprendizaje con Apex**

Apex Learning es la plataforma de aprendizaje online utilizada por el Distrito para ofrecer cursos online alineados con los estándares de 6º a 12º curso. Cada curso es impartido por un profesor del Distrito. Este currículo digital con créditos consta de cursos troncales y optativos, así como tutoriales online. Los estudiantes de 6º a 12º curso pueden cursar cursos online para obtener créditos originales o para recuperar créditos de cara al avance de curso o la graduación de secundaria.

## **6. Sistema de Gestión del Aprendizaje de Canvas**

El Sistema de Gestión del Aprendizaje de Canvas es un entorno de aula online donde profesores y estudiantes se conectan para aprender y estudiar. Los profesores pueden asignar lecciones a los alumnos, supervisar el aprendizaje, comunicarse entre ellos, compartir recursos y planes de estudio, y personalizar la experiencia de aprendizaje para los distintos alumnos. Canvas se conecta con Synergy SIS (Sistema de Información para Estudiantes — Programación y Calificación) e integra con muchas aplicaciones TUSD, para un aprendizaje fluido.

## **7. Computación en la Nube y Tecnología Emergente**

En el año 2024-25, el Distrito continúa desarrollando una metodología de investigación y desarrollo para ampliar el uso instruccional y operativo de la computación en la nube, así como tecnologías y aplicaciones nuevas y emergentes. Las aplicaciones y 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 la Inteligencia Artificial (IA), la robótica, los drones, la Realidad Virtual (VR), la Realidad Aumentada (AR) y la arquitectura 3D.

## **D. Informes USP**

X(A)(5)(a)(i)	<p>Copias de todas las descripciones de puesto y explicaciones de responsabilidades de todas las personas contratadas o asignadas para cumplir los requisitos de esta sección, identificadas por nombre, título del puesto, título anterior (si corresponde), otras consideradas para el puesto y credenciales;</p> <p><i>Ver el Apéndice X-1, X.A.5.a.i Explicación de Responsabilidades</i>, que contiene descripciones de puestos y un informe de las nuevas personas contratadas y asignadas para cumplir los requisitos de esta sección por nombre, título de puesto, título anterior, otros considerados y credenciales para el CE 2024-25.</p>
X(A)(5)(a)(ii)	<p>Una descripción de los cambios realizados en EBAS para cumplir con los requisitos de esta sección, incluyendo descripciones de planes para realizar cambios en el sistema en el año siguiente; No se realizaron cambios sustanciales en el año 2024-25, como se indica en la narrativa. Consulte la sección <b>C. Sistema de Responsabilidad Basada en la Evidencia (EBAS)</b> para más detalles.</p>
X(F)(1)(a)	<p>Cualquier análisis de impacto en el desempeño publicado en la página web del Distrito durante el año de informe, la fecha de la PIA, un resumen del cambio propuesto y la resolución de cualquier consideración por parte de la Mesa Directiva.</p> <p><i>Consulte</i> el gráfico en la sección <b>B. Análisis de Impacto en el Desempeño</b> y copias de las PIAs publicadas en la página de avisos públicos de la sección de desegregación del sitio web del Distrito.</p>