

Nuestros estudiantes: nuestro futuro

Como comunidad, reconocemos nuestra responsabilidad de preparar a nuestra próxima generación sin tener en cuenta el color de la piel, el idioma, el género ni la situación socioeconómica.

Componente I: Comunicar visiones claras para estudiantes, personal y escuelas pujantes

<p>Componente I: El Distrito Escolar Independiente de San Antonio (SAISD) comunicará una visión clara de personas pujantes y espacios de aprendizaje donde los estudiantes y el personal alcancen su máximo potencial.</p>		
<p>Objetivo A: Crear definiciones y estándares claros que encarnen nuestras mayores esperanzas para nuestros estudiantes, el personal y las escuelas.</p>		
Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Crear perfiles de estudiantes pujantes que describan los estándares en cada hito del itinerario educativo desde preescolar hasta 12.º grado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento ● Habilidades ● Disposiciones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar consejos asesores y grupos de partes interesadas relacionados para desarrollar estándares basados en investigaciones a partir de febrero de 2023. ● Colaborar con Urban League e ImmSchools para diseñar un proceso de participación comunitaria centrado en el ser humano para revisar los borradores antes de julio de 2023. ● Revisar los borradores finales e implementarlos antes de agosto de 2023. ● Desarrollar un proceso de mejora continua que evalúe las formas en que cumplimos y no cumplimos los estándares, explorar la variedad de opciones para cumplir los estándares, y seleccionarlas e implementarlas antes de agosto de 2024. 	<p>Las familias y el personal tienen perfiles claros y transparentes que se comparten con el personal a través del portal de empleados y con las familias a través de la página web de familias y estudiantes del SAISD.</p> <p>Los perfiles de los estudiantes pujantes se utilizarán para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar que los estudiantes se gradúen preparados para una carrera profesional o para la universidad ● Garantizar que los estudiantes posean las habilidades sociales y emocionales necesarias para el éxito postsecundario ● Determinar sistemas de apoyo de varios niveles ● Alinear las oportunidades de enriquecimiento ● Informar las decisiones sobre la asignación estratégica de recursos, como personas, dinero, tiempo e instalaciones ● Informar el proceso de las reuniones entre las familias y los profesores.

		<p>Los profesores colaborarán con las familias en los resultados a nivel de grado revisando los perfiles con las familias durante las reuniones de otoño entre las familias y los profesores cada año.</p>
<p>2. Crear perfiles de profesores pujantes que establezcan estándares para los conocimientos, habilidades y disposiciones de los profesores centrados en la equidad y que incluyan planes de desarrollo profesional que guíen a los profesores en su camino hacia la mejora continua. Se crearán perfiles distintos para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Novatos ● Nuevos en el SAISD ● Carreras profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar consejos asesores existentes y grupos de partes interesadas relacionados para desarrollar estándares basados en investigaciones a partir de marzo de 2023. <ul style="list-style-type: none"> ○ Alinearse con los itinerarios de desarrollo profesional del SAISD basados en los años de experiencia. ● Colaborar con Urban League e ImmSchools para diseñar un proceso de participación comunitaria centrado en el ser humano para revisar los borradores antes de julio de 2023. ● Revisar los borradores finales e implementarlos antes de agosto de 2023. <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar y comunicar lo que se ha añadido y eliminado del “plato” de un profesor o de sus responsabilidades laborales. ● Desarrollar un proceso de mejora continua que evalúe las formas en que cumplimos y no cumplimos los estándares, explorar la variedad de opciones para apoyar a los profesores a cumplir los estándares, y seleccionarlas e implementarlas antes de agosto de 2024. 	<p>Las familias y el personal tienen perfiles claros y transparentes que se comparten con el personal a través del portal de empleados y con las familias a través de la página web de familias y estudiantes del SAISD.</p> <p>Los perfiles de los profesores pujantes se utilizarán para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar herramientas para reclutar, entrevistar y contratar candidatos para el empleo durante cada temporada de contratación, que comienza anualmente en febrero ● Diseñar experiencias diferenciadas de desarrollo profesional que se publican anualmente en agosto en Performance Matters ● Servir como base para el entrenamiento educativo evidenciado en los planes individualizados del instructor ● Informar las decisiones sobre la asignación estratégica de recursos, como personas, dinero, tiempo e instalaciones <p>Los perfiles de los profesores pujantes están hipervinculados a todas las ofertas de desarrollo profesional, y los profesores utilizan su perfil alineado como herramienta para el desarrollo profesional autodirigido, como se indica en la encuesta de desarrollo profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los perfiles estarán vinculados a itinerarios de desarrollo profesional, y ofrecerán a los

		profesores opciones y recursos personalizados para su crecimiento profesional.
<p>3. Crear perfiles personalizables de aulas pujantes desde preescolar hasta 12.º grado que establezcan estándares para entornos de aprendizaje del siglo XXI que incluyan altas expectativas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Rigor académico alineado con la preparación universitaria y profesional ○ Aulas centradas en el estudiante, atractivas y que promuevan la investigación y la resolución de problemas, como el uso del entorno físico, la enseñanza del idioma basada en el contenido, etc. ○ Utilizar equipos de apoyo estudiantil (SST) recién creados (consulte I.B.3 a continuación). ○ Evaluaciones formativas continuas, auténticas y utilizadas para informar la enseñanza ○ Entornos de aprendizaje eficaces en el aula <ul style="list-style-type: none"> ■ Aprendizaje social y emocional que crea una comunidad conectada en el aula ○ Autonomía de los estudiantes ○ Pensamiento crítico ○ Razonamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar consejos asesores existentes y grupos de partes interesadas relacionados para desarrollar estándares basados en investigaciones a partir de abril de 2023. ● Colaborar con Urban League e ImmSchools para diseñar un proceso de participación comunitaria centrado en el ser humano para revisar los borradores antes de julio de 2023. ● Revisar los borradores finales e implementarlos antes de agosto de 2023. ● Desarrollar un proceso de revisión que evalúe las formas en que cumplimos y no cumplimos los estándares, explorar la variedad de opciones para cumplir los estándares, y seleccionarlas e implementarlas antes de agosto de 2024. 	<p>Las familias y el personal tienen perfiles claros y transparentes que se comparten con el personal a través del portal de empleados y con las familias a través de la página web de familias y estudiantes del SAISD.</p> <p>Los perfiles de las aulas pujantes se utilizan para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar y brindar desarrollo profesional que se publica anualmente en agosto en Performance Matters ● Seleccionar recursos de currículo, enseñanza y evaluación, según lo publicado en el Plan de gestión curricular del SAISD ● Informar las decisiones sobre la asignación estratégica de recursos, como personas, dinero, tiempo e instalaciones
<p>4. Crear perfiles de líderes escolares pujantes que describan los estándares para el conocimiento, las habilidades y las</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar consejos asesores existentes y grupos de partes interesadas relacionados para desarrollar estándares basados en 	<p>Las familias y el personal tienen perfiles claros y transparentes que se comparten con el personal a través del portal de empleados y con las familias a</p>

<p>disposiciones de los líderes centrados en la equidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Superintendentes educativos ● Líderes asociados con el proyecto de ley 1882 ● Directores ● Vicedirectores 	<p>investigaciones a partir de mayo de 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Colaborar con Urban League e ImmSchools para diseñar un proceso de participación comunitaria centrado en el ser humano para revisar los borradores antes de julio de 2023. ● Revisar los borradores finales e implementarlos antes de agosto de 2023. ● Desarrollar un proceso de revisión que evalúe las formas en que cumplimos y no cumplimos los estándares, explorar la variedad de opciones para cumplir los estándares, y seleccionarlas e implementarlas antes de agosto de 2024. 	<p>través de la página web de familias y estudiantes del SAISD.</p> <p>Los perfiles de líderes pujantes centrados en la equidad se utilizarán para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar herramientas para reclutar, entrevistar y contratar candidatos para el empleo durante cada temporada de contratación ● Diseñar experiencias diferenciadas de desarrollo profesional que se publican anualmente en agosto en Performance Matters ● Servir como base para el entrenamiento educativo está evidenciado en los planes individualizados del instructor ● Informar las decisiones sobre la asignación estratégica de recursos, como personas, dinero, tiempo e instalaciones <p>Los perfiles de los líderes pujantes centrados en la equidad están hipervinculados a todas las ofertas de desarrollo profesional y los profesores utilizan habitualmente su perfil alineado como herramienta para el desarrollo profesional autodirigido, como se indica en la encuesta de desarrollo profesional.</p>
<p>5. Crear perfiles de escuelas pujantes que describan los rasgos esenciales de las escuelas exitosas y centradas en la equidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad ● Instalaciones ● Aprendizaje social y emocional ● Oferta académica, cocurricular y extracurricular <ul style="list-style-type: none"> ○ Básico 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar consejos asesores existentes y grupos de partes interesadas relacionados para desarrollar estándares basados en investigaciones a partir de junio de 2023. ● Colaborar con Urban League e ImmSchools para diseñar un proceso de participación comunitaria centrado en el ser humano para revisar los borradores antes de julio de 2023. ● Revisar los borradores finales e implementarlos antes de agosto de 2023. 	<p>Las familias y el personal tienen perfiles claros y transparentes que se comparten con el personal a través del portal de empleados y con las familias a través de la página web de familias y estudiantes del SAISD.</p> <p>Los perfiles de las escuelas pujantes se utilizan para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar que los estudiantes asistan a escuelas de alta calidad

<ul style="list-style-type: none"> ○ Educación profesional y técnica (CTE) ○ Bellas artes ○ Deportes ○ LOTC/ROTC ● Dotación de personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Tradicional ○ Programas especiales <ul style="list-style-type: none"> ■ Doble crédito ■ Principiantes ■ Servicios para discapacitados ■ Dos idiomas ● Servicios de apoyo <ul style="list-style-type: none"> ○ Salud ○ Biblioteca ○ Enseñanza (instructores pedagógicos y decanos académicos) ○ Desarrollo profesional ● Servicios integrales <ul style="list-style-type: none"> ○ Participación de la familia y la comunidad (especialistas de FACE) ○ Apoyo de servicios sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un proceso de revisión que evalúe las formas en que cumplimos y no cumplimos los estándares, explorar la variedad de opciones para cumplir los estándares, y seleccionarlas e implementarlas antes de agosto de 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar los servicios para la escuela a través del proceso anual de planificación escolar cada otoño ● Diseñar y aprobar la programación académica a través del proceso anual de convención de cursos cada mes de noviembre ● Determinar la dotación de personal cada mes de febrero ● Asignar recursos a través del proceso presupuestario anual cada primavera ● Determinar la necesidad de servicios contratados que apoyen a las escuelas con contratos iniciados cada primavera ● Servir como base para el marco de desempeño escolar (SPF) ● Informar las decisiones sobre la asignación estratégica de recursos, como personas, dinero, tiempo e instalaciones
<p>6. Crear un perfil de una oficina central pujante que describa los rasgos esenciales de los departamentos exitosos y centrados en la equidad, enfocados en apoyar a las escuelas, al personal y a los estudiantes para lograr resultados ejemplares:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Oportuno ● Continuo ● Coherente ● Eficaz 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar consejos asesores existentes y grupos de partes interesadas relacionados para desarrollar estándares basados en investigaciones a partir de julio de 2023. ● Colaborar con Urban League e ImmSchools para diseñar un proceso de participación comunitaria centrado en el ser humano para revisar los borradores antes de julio de 2023. ● Revisar los borradores finales e implementarlos antes de agosto de 2023. ● Desarrollar un proceso de revisión que evalúe 	<p>Las familias y el personal tienen perfiles claros y transparentes que se comparten con el personal a través del portal de empleados y con las familias a través de la página web de familias y estudiantes del SAISD.</p> <p>Los perfiles de una oficina central pujante se utilizan para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar los servicios y el apoyo a las escuelas, como se evidencia en la encuesta mensual de satisfacción del cliente interno

	<p>las formas en que cumplimos y no cumplimos los estándares, explorar la variedad de opciones para cumplir los estándares, y seleccionarlas e implementarlas antes de agosto de 2024.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Informar las prácticas departamentales que se revisan mensualmente en respuesta a la encuesta de satisfacción del cliente interno ● Diseñar y brindar desarrollo profesional de servicio al cliente que se publica anualmente en agosto en Performance Matters ● Informar las decisiones sobre la asignación estratégica de recursos, como personas, dinero, tiempo e instalaciones.
--	--	--

<p>Componente I: El Distrito Escolar Independiente de San Antonio (SAISD) comunicará una visión clara de personas pujantes y espacios de aprendizaje donde los estudiantes y el personal alcancen su máximo potencial.</p>		
<p>Objetivo B: El SAISD alinearé al personal de la oficina central en apoyo de entornos de aprendizaje pujantes.</p>		
Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Reorganizar los superintendentes asistentes del equipo senior en seis redes de superintendentes educativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Alinear el apoyo por nivel (escuela primaria, academia, escuela intermedia, escuela secundaria) ● Aumentar la colaboración entre los equipos de apoyo escolar (SST) ● Reajustar el funcionamiento de las escuelas para que los superintendentes educativos puedan apoyar la enseñanza 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un perfil de superintendente educativo pujante antes de febrero de 2023. ● Finalizar la estructura organizativa antes de marzo de 2023. ● Crear descripciones de puestos y publicar nuevas funciones antes de abril de 2023. ● Crear herramientas de evaluación antes de abril de 2023 ● Finalizar la contratación antes de mayo de 2023. ● Proporcionar desarrollo profesional a los nuevos equipos antes de agosto de 2023. 	<p>Reorganización que alinea el apoyo educativo a las escuelas para garantizar que se cumplan los objetivos identificados en los perfiles pujantes.</p>
<p>2. Establecer un equipo de apoyo para las escuelas que trabajará con el superintendente adjunto para apoyar a las escuelas en las siguientes áreas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Crear descripciones de puestos y publicar nuevas funciones antes de abril de 2023. ● Crear una herramienta de evaluación para cualquier nueva función antes de abril de 	<p>La reorganización aumentará el apoyo operativo a las escuelas para garantizar que se cumplan los objetivos identificados en los perfiles pujantes.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad y protección ● Disciplina estudiantil ● Compromiso familiar 	<p>2023</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Finalizar la contratación antes de junio de 2023. ● Proporcionar desarrollo profesional a los nuevos equipos antes de agosto de 2023. 	
<p>3. Crear equipos de apoyo que estén en consonancia con las redes de superintendentes educativos. Cada equipo incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Especialista en enseñanza de matemáticas ● Especialista en enseñanza de lectura ● Especialista en enseñanza de ciencias ● Especialista en enseñanza de estudios sociales ● Especialista en enseñanza bilingüe ● Especialista en servicios para discapacitados ● Especialistas en retención ● Especialista en investigación ● Especialista en tecnología ● Socio de talento de gestión de capital humano ● Especialista en equidad ● Especialista en pertinencia y receptividad culturales ● Especialista en justicia reparadora 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un modelo de apoyo educativo antes de febrero de 2023. ● Determinar la estructura de supervisión antes de marzo de 2023. ● Proporcionar desarrollo profesional a los equipos antes de agosto de 2023. ● Alinear los equipos de apoyo con los superintendentes educativos antes de julio de 2023 con equipos completos antes de julio de 2024. 	<p>La reorganización alineará los equipos de apoyo educativo y aumentará la coherencia de los servicios a las escuelas para garantizar que se cumplan los objetivos identificados en los perfiles pujantes.</p>
<p>4. Reorganizar la oficina de orientación para apoyar mejor la preparación universitaria, profesional y militar (CCMR), manteniendo la alineación con los estándares estatales de orientación que desarrollan plenamente las capacidades de cada estudiante en las siguientes áreas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Finalizar la estructura organizativa antes de marzo de 2023. ● Revisar el manual de orientación para asegurar la alineación con los estándares de orientación de CCMR y del estado antes de abril de 2023. ● Llevar a cabo una capacitación intensiva antes 	<p>La reorganización alineará los equipos de apoyo educativo y aumentará la coherencia de los servicios a las escuelas.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Académica ● Carreras profesionales ● Personal ● Social 	<p>de julio de 2023.</p>	
<p>5. Reorganizar los distintos departamentos curriculares en un marco unificado de CCMR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Iniciativas postsecundarias/CCMR ● Currículo, enseñanza y evaluación ● Bilingüe/Dos idiomas ● Servicios para discapacitados ● Servicios de apoyo al aprendizaje y el cumplimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ● Finalizar la estructura organizativa antes de marzo de 2023. ● Determinar la estructura de supervisión antes de abril de 2023. ● Implementar una nueva estructura antes de julio de 2024. 	<p>La reorganización alineará los equipos de apoyo educativo y aumentará la coherencia de los servicios a las escuelas.</p>