

# Proceso de evaluación de la equidad

- **Fase I**
  - Revisión del documento y análisis de datos
  - Conversaciones comunitarias para darle sentido a las experiencias (MMC, por sus siglas en inglés)
  - Grupos de enfoque
- **Fase II**
  - Creación del Equipo de Equidad del Distrito (DET, por sus siglas en inglés)
  - Sesiones de trabajo con el DET
  - Análisis de las causas subyacentes, codirigido por el distrito y WestEd
- **Fase III**
  - Informes de los resultados y planificación para la implementación



# Proceso y cronograma general

- **Fase I:**
  - Revisión del documento y análisis de datos
  - Conversaciones comunitarias para darle sentido a las experiencias (MMC, por sus siglas en inglés)
  - Grupos de enfoque
- **Fase II**
  - Análisis de las causas subyacentes
- **Fase III**
  - Informes de los resultados y planificación para la implementación
- **Oct.\*** – Visión general del proceso de evaluación
- **Oct. - dic.** – Participación comunitaria
- **Nov.\*** – MMC e informes del progreso
- **Dic.** – Grupos de enfoque del personal
- **Ene.** – Grupos de enfoque de la comunidad escolar
- **Feb.\*** – Programar sesiones de trabajo
- **Feb. - abril** – Moderar sesiones de trabajo
- **Abril\*** – Informes e implementación del plan

# Proceso y cronograma general

- **Fase I:**
  - Revisión del documento y análisis de datos
  - Conversaciones comunitarias para darle sentido a las experiencias (MMC, por sus siglas en inglés)
  - Grupos de enfoque
- **Fase II**
  - Análisis de las causas subyacentes
- **Fase III**
  - Informes de los resultados y planificación para la implementación
- **Oct.\*** – Visión general del proceso de evaluación
- **Oct. - dic.** – Participación comunitaria
- **Nov.\*** – MMC e informes del progreso
- **Dic.** – Grupos de enfoque del personal
- **Ene.** – Grupos de enfoque de la comunidad escolar
- **Feb.\*** – Programar sesiones de trabajo
- **Feb. - abril** – Moderar sesiones de trabajo
- **Abril\*** – Informes e implementación del plan

---

## Próximos pasos: Grupos de enfoque

- **Discutir prácticas educativas, servicios y experiencias con estudiantes, padres de familia, y educadores.**
- **Recopilar datos cualitativos sobre las tres áreas de interés del AISD: estudiantes, personal y distribución de recursos.**
- **Involucrar a un grupo diverso de miembros de la comunidad del AISD, especialmente grupos que históricamente han sido desatendidos.**





---

# ¡Gracias!

¿Preguntas?

•

## Comuníquese con nosotros

**David López**

Codirector del proyecto y responsable de la asistencia técnica

[dlopez@wested.org](mailto:dlopez@wested.org)

**Raifu Durodoye Jr.**

Codirector del proyecto y responsable de investigaciones

[rdurodo@gmail.com](mailto:rdurodo@gmail.com)

---

Comité Consultivo de Equidad (EAC, por sus siglas  
en inglés)

Actualizaciones acerca de la Planificación a largo  
plazo (LRP, por sus siglas en inglés)

10 de octubre de 2023

Actualización acerca de la Estrategia para el Talento  
CE 23-24

# Meta y estrategia

**Meta: Prácticas equitativas en la dotación de personal**

Estrategia operativa 10: El distrito debe aumentar el pago de los maestros y auxiliares de maestros.



# Austin ISD Trustees Approve Pay Raises

Benefits-Eligible Employees



## \$4

Pay Increase for  
ALL Classified Employees  
(Aux, IT, NIS, IS, PD, BD)

## \$20/hr


New Minimum Pay Rate  
for Classified Employees



## \$7000

Special Education & Bilingual Stipends for Classroom Teachers  
(pending qualifications)

\$3500 Bilingual Stipends for other qualifying positions



Midpoint Increase for Administrative Professionals

## 5% & 3%

for Pay Grades AP1-12

for Pay Grades AP13-16



## 7%

Pay Increase for ALL Teachers,  
Librarians, Counselors, Instructional  
Coaches and other Special Education  
Related Services



## 20%

Increase Base Salary for LSSPs  
& Educational Diagnosticians



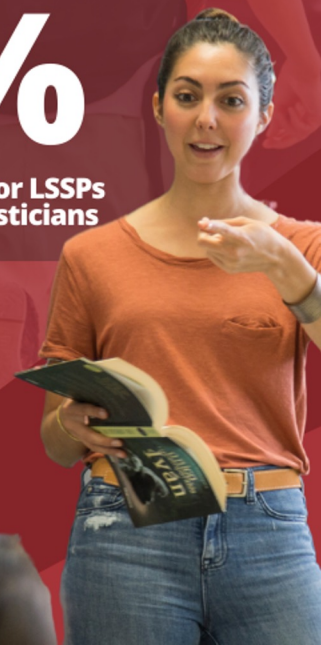
**EFFECTIVE 2023-24 SCHOOL YEAR**

[www.austinisd.org/hc/careers/compensation](http://www.austinisd.org/hc/careers/compensation)

**APPLY TODAY**

[www.austinisd.org/hc/careers](http://www.austinisd.org/hc/careers)

5/19/23





# Asignación de incentivos para maestros



Estrategia 10. *El distrito debe aumentar el pago de los maestros y auxiliares de maestros.*

- Propósito de la Asignación de Incentivos para Maestros (TIA, por sus siglas en inglés)
  - Proyecto de ley 3 de la Cámara de Representantes/Legislatura de Texas
  - Trayectoria para que los maestros ganen **salarios de seis cifras**
  - Atraer y retener maestros altamente eficaces en las **escuelas en las que es difícil contratar personal**
    - *Los planteles escolares con mayor población de estudiantes en desventaja económica reciben las asignaciones más altas.*
  - Maestros eficaces aseguran el acceso a una instrucción de alta calidad
- "En progreso"
  - El AISD está en el grupo F respecto a la Asignación de Incentivos para Maestros
    - La solicitud de nuestro **sistema local se ha aprobado** a plena disponibilidad
    - Actualmente en la Fase 2, el año de captura de datos

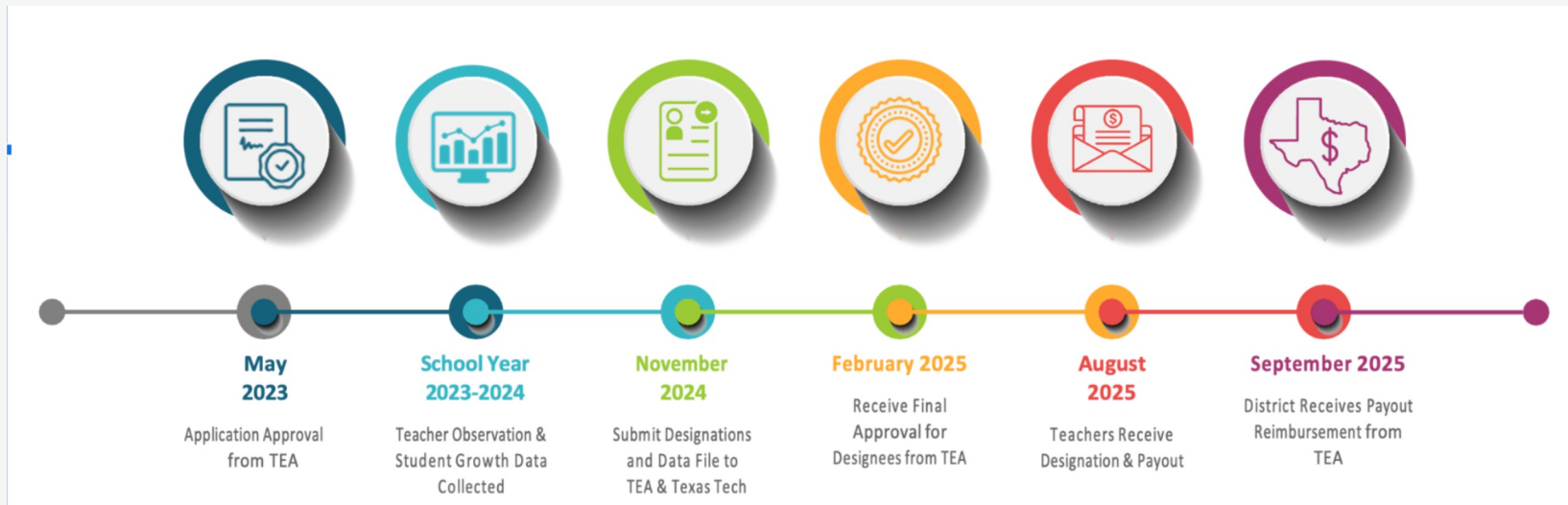


# Asignación de incentivos para maestros



- Si se acepta, el AISD evaluará el éxito de la estrategia de las siguientes maneras;
  - Distribución de maestros eficaces/designados en las escuelas de Título 1
  - Retención de maestros de las escuelas de Título 1

## *Calendario para la finalización propuesto*



# Meta y estrategia

**Meta:** Los estudiantes históricamente desatendidos tendrán cubiertas sus necesidades de forma equitativa en su salón de clases y en su escuela

Estrategia operativa 11: El distrito debe incentivar a los nuevos empleados a trabajar en las escuelas que reciben fondos del Título I a través de medios no monetarios, tales como mayor tiempo de planificación, menor proporción de estudiantes por maestro, mentores de maestros, días de trabajo extra remunerados, sustitutos asignados a la escuela para garantizar la cobertura en las escuelas en las que es difícil contratar personal y otras estrategias que aumentarán la retención.



# Contratación y retención

Estrategia 11: El distrito debe incentivar a los nuevos empleados a trabajar en las escuelas que reciben fondos del Título I a través de medios no monetarios, tales como mayor tiempo de planificación, menor proporción de estudiantes por maestro, mentores de maestro, días de trabajo extra remunerados, sustitutos asignados a la escuela para garantizar la cobertura en las escuelas en las que es difícil contratar personal y otras estrategias que aumentarán la retención.

Monitoreo del progreso según:

- El número de personal retenido año tras año en las escuelas del Título I
- Vacantes por escuela
- Tasa de cobertura de sustitutos





# Contratación y retención

- Las proporciones de personal incluyen ahora ponderaciones adicionales en función del % de estudiantes en desventaja económica y bilingües emergentes de la escuela. Se han establecido límites mínimos para escuelas pequeñas.
- Grupos de candidatos
- Instructores didácticos en todas las escuelas de Título I
- Los eventos de reclutamiento y dotación de personal dan prioridad a las escuelas de Título I
- Monitoreo cuidadoso de las vacantes en las escuelas
- Incentivos para sustitutos que prestan servicio en las escuelas de Título I

**Cronograma:** En curso



# Meta y estrategias

**Meta:** Los estudiantes históricamente desatendidos tendrán cubiertas sus necesidades de forma equitativa en su salón de clases y en su escuela.

Estrategia operativa 12: El distrito debe desarrollar una estrategia a largo plazo para abordar las vacantes de maestros de educación especial.

Estrategia operativa 13: El distrito debe desarrollar un programa de trayectoria de liderazgo que apoye el desarrollo del liderazgo interno para los educadores que busquen roles profesionales a nivel de distrito fuera de la administración.



# Estrategia 12: Vacantes de maestros de educación especial

## Planificación

Subvención para el Apoyo al Desarrollo de Educadores Eficaces (SEED, por sus siglas en inglés)

El Desarrollo de Talentos está elaborando una modalidad en la que los paraprofesionales del AISD tendrán una oportunidad que cuenta con el apoyo para obtener una certificación de maestro.

## Instructor didáctico

## Implementación

- 80 instructores didácticos que presten servicio en las escuelas de Título I del AISD.
- Enfoque de retención integrado en el puesto de trabajo diseñado para ayudar a los maestros a mejorar los resultados de los estudiantes.



*If you could change anything about working at your district, what specific changes would you make?*

**“More opportunities for scholarships for TA’s”**

- Panorama, 2023



# Estrategia 13: Programa de trayectoria de liderazgo

## Implementación

### Trayectoria de liderazgo de la oficina central

Estrategia para el Talento realizó nuestro primer proyecto piloto COLS en el CE 22 - 24. Como ampliación del aprendizaje profesional de la oficina central, las series Coaching Connections para líderes de las escuelas y del distrito se iniciaron en septiembre.





# Meta y estrategia

**Meta: Proporcionar acceso, cuando se solicite, a la capacitación y procedimientos pertinentes para todo el personal del AISD.**

Estrategia operativa 2: Colaborar con el equipo de aprendizaje profesional, el personal académico, la tecnología y cualquier otra organización adecuada para crear seminarios de capacitación estandarizados, previamente programados y presenciales para el personal docente que requiera asistencia/capacitación adicional, y comunicarse eficazmente con las escuelas para maximizar la asistencia.



# Implementación

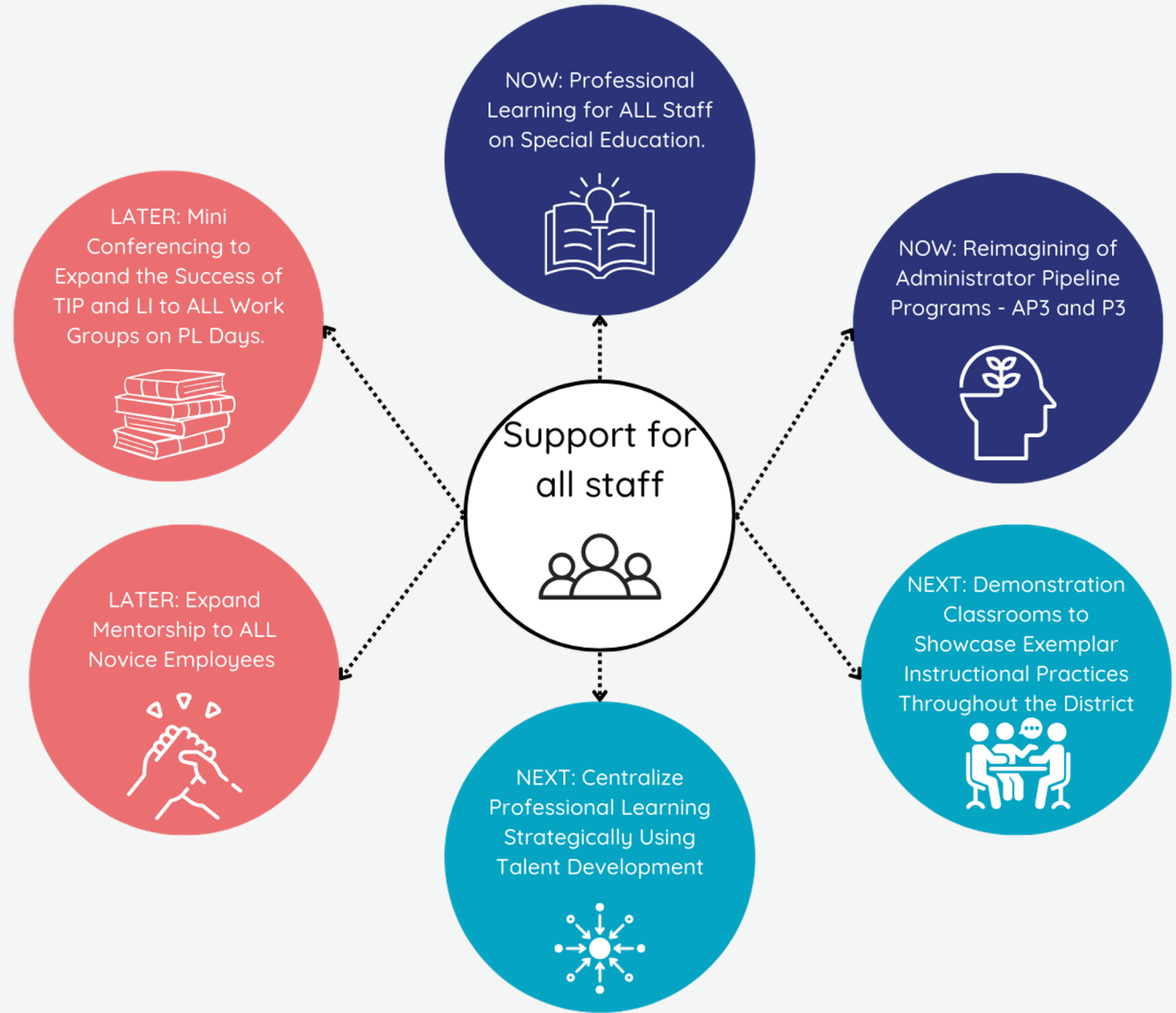


- Perfeccionar y mejorar la recién lanzada incorporación presencial para todos los empleados, el despliegue de dispositivos, la capacitación y el aprendizaje profesional (PL, por sus siglas en inglés), a solicitud, requerido
- EL PL para el personal de oficina (RENOVADO) que se inició en agosto
- El PL para los monitores de seguridad de las escuelas en colaboración con SEL y CP&I se inicia en octubre



# Con vista al futuro

Aprendizaje Profesional está utilizando el protocolo de análisis de beneficios de la técnica Iniciar, Detener, Continuar (Start, Stop, Continue) para ejecutar un plan de 2 años para introducir de forma gradual experiencias de aprendizaje profesional de alto rendimiento.





# Discusión reflexiva del EAC

Sachi Edson



# Consideraciones

- ¿Qué hemos oído?
- ¿Qué no hemos oído que pensamos que puede ser relevante?
- ¿Qué pensamos del dilema/la pregunta?
- ¿Qué opciones pueden ser posibles?





# Cierre optimista y clausura

Vanessa Santamaría-Dainton