

¿Cuál será el currículo en las escuelas que no participan en las iniciativas piloto de los planes de estudios nuevos de matemáticas y lectura? (pág. 10)

Las escuelas que no participen en el primer año de implementación de los planes de estudios nuevos continuarán empleando los materiales didácticos ya adoptados (Go Math) y tendrán acceso a las guías de planificación de las unidades y del alcance y secuencia del programa. Haremos una nueva alineación de estos componentes para que coincidan con los de Eureka/Carnegie a fin de contar con un plan coherente para la instrucción. Todas las escuelas implementarán el plan de estudios de matemáticas para el ciclo escolar 2023-24.

¿Qué recursos y apoyo recibirán los maestros?

Los maestros tendrán acceso a sesiones de capacitación integral a partir de mayo. Hay dos días de capacitación inicial, seguidos de una calibración de seguimiento en los días previos al servicio y de desarrollo del personal. Además de esta capacitación, actualmente se está llevando a cabo una reorganización del programa académico para apoyar mejor a los maestros en la implementación del currículo. Los apoyos incluirán asistencia para la planificación, apoyo de PLC (Comunidad de Aprendizaje Profesional) y asesoramiento.

¿En qué sentido el currículo de la TEA garantiza instrucción de calidad? ¿Es riguroso? ¿Qué comparación se puede hacer entre él y el currículo AP?

Tanto Eureka como Carnegie se usan en varios estados y han publicado una edición de su plan de estudios para Texas que está alineada con los TEKS. Este plan de estudios está diseñado para satisfacer las exigencias de los TEKS y alineado con el rediseño de STAAR 2.0. Al igual que con cualquier plan de estudios, la implementación es importante, y debemos apoyar a los maestros para que enseñen al nivel de cada grado escolar y facilitarles desarrollo profesional que les permita avanzar adecuadamente dentro de cada nivel.

¿Van a aumentar los salarios del departamento de auditoría?

Sí. El plan de compensación aumentará el salario de cada empleado, cada año, en los próximos tres años.

Siguiendo el plan estratégico del superintendente, ¿podemos ver la tabla salarial de maestros para los próximos tres años?*

Sí. Las escalas salariales de los maestros para los próximos tres años fueron presentadas en el taller del plan estratégico de febrero y en el primer taller del presupuesto. Consulte la diapositiva 22 en la presentación del taller de presupuesto del 3 de marzo adjunta.

¿Cuáles son los costos asociados con cada año, y con los cambios?

Con respecto a los maestros, los costos específicos del Fondo General para implementar cada año el plan de compensación de tres años son: \$56 millones en el año fiscal 2022-2023, \$40 millones adicionales (\$96 millones más que el presupuesto actual) en el año fiscal 2023-2024, y \$40 millones adicionales (\$136 millones más que el presupuesto actual) en el año fiscal 2024-2025.

¿Cuál sería el costo adicional de implementar los aumentos salariales propuestos 1 año antes de lo programado?

Adelantar el cronograma del plan de compensación de tres años costaría \$63,0 millones adicionales en el año fiscal 2022-2023 y \$62,3 millones adicionales en el año fiscal 2023-2024. Esto significaría que los nuevos costos totales de compensación en el presupuesto del año fiscal 2022-2023 serían de \$145,7 millones en el año fiscal 2022-2023 y de \$208 millones en el año fiscal 2023-2024. La administración desarrolló un plan de compensación de tres años que aumenta de manera realista y en buena medida los sueldos y salarios de los empleados, incluidos muchos grupos de empleados que no han recibido ningún aumento de sueldo o salario en años, en el contexto de un déficit presupuestal anual estructural y un saldo de fondos no asignado actualmente disponible. Acelerar la implementación del plan de compensación de tres años no se alinearía con el plan de buscar un equilibrio entre volvernos más competitivos y la implementación de un plan fiscalmente responsable.

¿Recibirá un aumento el personal de apoyo?

Sí. Los empleados de cada categoría laboral recibirán un aumento de sueldo o salario cada año durante los próximos tres años bajo el plan de compensación del distrito. Esto se anunció por primera vez en el taller del plan estratégico de febrero.

¿Cuál es la tabla de compensación del personal de apoyo?*

El Manual de Compensación para el año fiscal 2022-2023 aún no está finalizado. Las tarifas mínimas, intermedias y máximas para cada nivel de la Tabla Maestra de Pago aumentarán al menos un 3% en cada uno de los próximos tres años bajo el plan de compensación del distrito. Los aumentos específicos de nivel se determinan en función de la necesidad de descomprimir los niveles comprimidos por una medida previa de la Mesa Directiva para aumentar el salario mínimo sin la financiación adecuada para aumentos adecuados y proporcionales en otros niveles de la Tabla Maestra de Pago, así como mediante una revisión del puesto en el mercado laboral actual y la historia de los aumentos salariales comparativos de los últimos seis años. Hemos preparado un resumen para el personal de apoyo en puestos dentro de los niveles 15 a 26 de la Tabla Maestra de Pagos para explicar los aumentos salariales incluidos para cada grado en el plan de compensación de tres años. Se adjunta este resumen.

¿Aumentarán el salario mínimo a \$15 la hora? (Vea la enmienda presupuestal de 2019).

El salario mínimo aumentará a \$15 por hora a partir del inicio del año fiscal 2024-2025. Cada año, en los próximos tres años, el salario mínimo del distrito se guiará por el compromiso compartido en el taller del plan estratégico de febrero: mantener el salario mínimo de HISD como salario mínimo líder en la región entre los distritos escolares. Hemos compartido que (1) el salario mínimo de HISD ha aumentado un 40 % en los últimos 5 años, un período durante el cual muchos miembros del personal no han recibido ningún aumento salarial y (2) el salario mínimo de HISD ya es un salario mínimo líder entre los distritos escolares de la región. El estudio de compensación proporcionado por el proveedor mostró que varios grupos de empleados de HISD que ganan el salario mínimo actual están por encima del mercado regional, al mismo tiempo que otros grupos de personal de apoyo están entre un 20 % y un 30 % por debajo del mercado. Los empleados actuales que ganen el salario mínimo actual ganarán un mínimo de \$14,42 en el año fiscal 2022-2023, \$14,85 en el año fiscal 2023-2024 y \$15,30 en el año fiscal 2024-2025.

¿Cuál es el costo del programa ACP? (pág. 22)

El monto presupuestado para los próximos dos años es \$750,000 por año. Este monto fue presupuestado para operar un programa de 125 participantes. El costo total es alrededor de \$6,000 por participante.

¿Cuántos maestros se han inscrito para el programa gratuito ACP?

En los últimos años, el programa ACP de HISD ha sido utilizado por alrededor de 100 participantes al año, de los cuales aproximadamente un tercio fueron reclutados a través de *Teach for America*. Este año, al momento tenemos más de 180 participantes identificados. Sin embargo, el número seleccionado para el programa ACP de HISD cada primavera incluye un porcentaje que no cumple con todos los requisitos de primavera/verano, incluidos requisitos de evaluación de la TEA. Estimamos que 140 estarán en el programa a partir de agosto de 2022, un aumento del 40 % con respecto al grupo anterior.

¿Hay un límite?

No fijamos un límite para el número de participantes del próximo grupo de ACP de HISD. Toda persona que cumplió con la fecha límite de solicitud y fue seleccionada, puede comenzar a participar este mes.

¿Cuál es el último día en que aceptarán solicitantes para el programa (ciclo escolar 2022-2023)?

El último día fue el 10 de abril de 2022.

Si un maestro solicita el programa después de vencido el plazo, ¿tendrá que pagar el costo de ACP si hubiera un límite para el fondo?

Un maestro no puede integrar el ACP de si no lo solicitó antes de vencer el plazo del 10 a abril de 2022.

¿Qué prácticas de contratación se han implementado para lograr que los administradores y directores de escuela puedan comunicarse con los padres y sean competentes dentro del marco cultural de las comunidades a las cuales brindan servicios?

Este año, los procesos de selección y contratación de directores cambiaron e incorporan competencias de los directores en materia de mejoramiento escolar y evaluaciones de experiencia anterior en aspectos específicos conductuales. Las principales competencias se derivaron de un análisis de investigaciones de varios sectores con respecto a líderes de recuperación con estudios de competencias de alta calidad de empresarios y líderes exitosos de organizaciones importantes que brindan servicios a poblaciones muy diversas. Las competencias se dividen en cuatro grupos: buscar buenos resultados, influir para obtener resultados, resolución de problemas y confianza para liderar. El "influir para obtener resultados" implica motivar a otros (estudiantes, personal escolar y padres) e influir en su pensamiento y comportamiento para obtener buenos resultados de aprendizaje estudiantil. En cuanto a las evaluaciones de experiencia anterior, equipos de personal capacitado de las oficinas de Escuelas y de Talento del distrito estudian la evidencia brindada por los candidatos sobre sus experiencias, logros e interacciones pasadas. Los procesos de selección son una manera de abordar la necesidad de que los directores se comprometan con la competencia cultural. Los programas de preparación de educadores que conducen a la certificación estatal incluyen cursos y actividades relacionados con esta necesidad, y una vez en su puesto de director, estos líderes participan en otras actividades iniciales para directores en sus primeros dos años en el cargo.

Tenemos muchísimas vacantes de maestro en este momento. Me pregunto cómo se podría acelerar la implementación de nuestro plan estratégico de compensación. (pág. 37)

Todos los días, HISD procura mantener el mayor número posible de maestros y reclutar nuevos maestros, y los datos que tenemos hoy son alentadores. Más del 93% de los maestros de HISD informaron que piensan continuar enseñando en HISD el próximo ciclo. De hecho, más de 8,000 maestros se sumaron a Commit: HISD, un programa de incentivos por el cual se comprometieron a enseñar en HISD por un mínimo de tres años más. Mientras tanto, el número de nuevos solicitantes de puestos de maestros de HISD aumentó un 40% en comparación con el año pasado. Siendo uno de los distritos escolares más grandes del país, HISD generalmente contrata a más de 2,000 maestros por año, por lo que en la primavera y el verano se publican muchos puestos durante nuestro proceso de contratación anual, pero la cantidad de vacantes proyectadas actualmente es menor, no mayor, que el de años recientes. La pregunta sobre la aceleración del plan de compensación se responde a continuación.

¿Qué tan competitivos seríamos si pudiéramos llegar a 10% este año? ¿Cuánto pagan en los distritos de nuestros alrededores?

La implementación del Año I del plan de compensación de tres años nos hace mucho más competitivos de lo que somos ahora en relación con distritos vecinos. Hemos compartido en los talleres de presupuesto de esta primavera que, en nuestros estudios de la compensación, hallamos que la compensación de nuestros

maestros estaba ligeramente por debajo del promedio regional en varios puntos clave en la carrera docente (por ejemplo, año 1, año 5, año 10). En otros niveles de la escala salarial, estamos por encima del promedio. De momento, no podemos responder a una pregunta sobre la competitividad con los distritos vecinos el próximo año porque (1) en su mayoría, no han publicado sus escalas salariales, como lo hicimos nosotros en febrero, y (2) no nos han proporcionado sus escalas salariales cuando nuestro equipo las ha solicitado. Se ha dirigido la atención al Paso 0 de nuestro programa salarial en comparación con los salarios mínimos de otros distritos, y estamos más o menos en el medio. No obstante, nuestro plan de compensación no se enfoca en exclusiva ni principalmente en nuestro salario mínimo, el que se paga a los maestros sin experiencia. Nuestro plan de compensación aumenta significativamente el mínimo y reestructura y aumenta los salarios en la escala salarial de maestros mucho más allá del Paso 0.

¿Cuál es el índice de maestros y empleados que usan FMLA en comparación con el tiempo anterior a la pandemia de COVID?

Analizaremos los datos para brindarles una respuesta en las próximas dos semanas.

¿Todos los empleados recibirán un aumento?

Los empleados de todas las categorías laborales recibirán un aumento todos los años del plan de compensación de tres años.

¿Quién recibirá aumento? ¿Porcentajes? ¿Tablas de compensación correspondientes?

Por favor, dirija su atención a las tablas y el informe de compensación adjuntos.

¿Cuántos maestros teníamos cuando había 215K estudiantes? ¿205K? ¿195K? ¿Qué efecto ha tenido en la enseñanza? ¿Cuántos puestos de maestro fueron recortados? ¿Qué cambios hubo en el número de alumnos por clase en el lapso en que perdimos 20K estudiantes?

Analizaremos los datos para brindarles una respuesta en las próximas dos semanas.

¿Cuántos superintendentes de área, SSO, conductores de autobús, directores de escuela, personal de HMW teníamos cuando había 215K, 205K y 195K estudiantes? ¿Qué efecto ha tenido en la instrucción?

Recientemente informamos a la Mesa Directiva que los puestos financiados con el presupuesto central (excluidos los guardas de cruce y los especialistas de Servicios Integrados), en los últimos cuatro años fueron reducidos en más de 1000, que incluyen puestos financiados por las diferentes fuentes de financiación. Más allá de eso, analizaremos los datos para brindarles una respuesta en las próximas dos semanas.

Si la tabla de salarios docentes planificada para 23-24 se implementara para 22-23, ¿costaría \$62 millones según la diapositiva 37? ¿Me pueden ayudar a entender, de forma visual y con un desglose, el costo de ejecutar la segunda ronda de aumentos un año antes? ¿No sería un costo único de \$63 millones? Ya es parte de su plan estratégico para 23-24 dar esa segunda ronda de aumentos. Por tanto, pagaríamos los salarios en 23-24 usando el fondo general según el plan estratégico original. La única diferencia sería el costo adicional de \$63 millones para este año.

Por favor, consulte el Anexo A (abajo). La tabla rotulada "Según lo propuesto por HISD" representa el aumento neto en los costos asociados con el plan de compensación del plan estratégico. Los costos incrementales netos totales durante 3 años son \$438 millones. La tabla rotulada "Con los aumentos 1 y 2 en SY22-23" muestra los costos incrementales de combinar el aumento 1 y el aumento 2 en SY22-23. Esto aumentaría los costos totales en \$63 millones con un total de \$501 millones. La propuesta, descrita a continuación, no asume aumentos salariales de maestros para SY23-24. Si la propuesta es trasladar también el aumento del SY24-25 al SY23-24, habría un costo incremental adicional de \$63 millones.

Anexo A: Comparación de la propuesta salarial

Según lo propuesto por HISD (\$, M)

	SY 22-23	SY 23-34	SY24-25	Costo Total
Aumento 1	83	83	83	249
Aumento 2		63	63	126
Aumento 3			63	63
Costo incremental total				438

Con los aumentos 1 y 2 en SY22-23 (\$, M)

	SY 22-23	SY 23-34	SY24-25	Costo Total
Aumento 1	83	83	83	249
Aumento 2	63	63	63	189
Aumento 3			63	63
Costo incremental total				501

Diferencia 63

Para lo que propone la representante Santos, en términos de adelantar los aumentos de los maestros, ¿pueden proveer una tabla que muestre las ramificaciones financieras?

Por favor, consulte el Anexo A, arriba.

Dado que tenemos \$300 millones de saldo disponible en el fondo, ¿no deberíamos usar ese dinero para asegurar que nuestros estudiantes tengan maestros el año que viene?

El saldo disponible se usará para ayudar a cubrir el déficit presupuestal proyectado para 22-23 y 23-24. Esto permitirá que el distrito avance con la implementación de todos los aspectos del plan estratégico, incluidos los aumentos de los empleados. Durante el próximo año, el distrito desarrollará un plan de transformación fiscal para abordar los problemas presupuestales subyacentes que enfrenta el distrito.

¿Por qué no usar fondos de ESSER para poder ofrecer salarios que puedan competir con los de distritos de los alrededores?

HISD está usando fondos de ESSER en armonía con el plan estratégico para apoyar una amplia variedad de iniciativas. HISD ha usado algunos fondos de ESSER para retención de maestros. Ver diapositiva 38 del Taller No. 2 del Presupuesto – Anexo B (abajo). Algunos ejemplos de este uso son:

1. Estipendios para cubrir carencias críticas de SY22-23 - \$15.6M
2. Incentivos para contratar nuevos maestros - \$7.5M
3. Incentivos de retención de maestros - \$18.2M

Además, el uso de costos indirectos de ESSER le ha permitido a HISD proveer el aumento de remuneración más grande en su historia reciente.

Anexo B: Inversiones de ESSER de la Oficina de Talento (Taller No. 2 - Diapositiva 38)

Item	ESSER
<i>Compensation and Culture: Three-Year Compensation Plan: Costs for SY 2022-2023</i>	\$0
<i>Compensation and Culture: Commit: HISD Teacher Retention Incentive (payments 1-2 of 3)</i>	\$18,200,000
<i>Compensation and Culture: Employee Culture Initiatives</i>	\$550,000
<i>Recruitment and Hiring: Critical Shortage Stipends for SY 2022-2023</i>	\$15,600,000
<i>Recruitment and Hiring: New Teacher Signing Incentive for SY 2022-2023</i>	\$7,500,000
<i>Recruitment and Hiring: Recruitment Campaigns and Activities</i>	\$750,000
<i>Recruitment and Hiring: Core-to-High-Need Content Area Certification</i>	\$200,000
<i>Recruitment and Hiring: International Teacher Recruitment and Support Costs</i>	\$200,000
<i>Recruitment and Hiring: Early Notification Incentive for Separating Employees</i>	\$500,000
<i>Growing Talent: T-TESS Calibration and Master Appraisers for T-TESS Launch Years</i>	\$3,900,000
<i>Growing Talent: Cost-Free HISD ACP (Alternative Certification Program)</i>	\$750,000
<i>Growing Talent: Opportunity Culture Implementation</i>	\$300,000
Total:	\$48,450,000

¿Cuál es la asistencia promedio de los maestros? ¿Antes de COVID?

Analizaremos los datos para brindarles una respuesta en las próximas dos semanas.

¿Qué elementos apoyan las metas de la Mesa Directiva? ¿Cuánto se está gastando en cada uno de ellos? ¿Cuáles eran los elementos en año pasado? ¿Cuánto difiere la inversión? Explique.

Los elementos que respaldan las metas de la Metas Directiva son impulsados por los seis compromisos del plan estratégico que hemos discutido en nuestra serie de talleres del presupuesto. El elemento monetario más significativo en el que invertiremos a través del fondo general el próximo año es nuestro paquete de compensación para los empleados, que tiene un gran impacto en las cuatro metas. El costo actual del paquete FY22-23 es \$82,7 millones, que sería el total del aumento entre este año y el año anterior. Específicamente alineados con las metas de la Mesa Directiva, aumentamos la cantidad de fondos discrecionales de Título I y ESSER que se destinarán directamente a las escuelas para el ciclo escolar 2022-2023.

Hemos aumentado la cantidad de fondos discrecionales recurrentes de Título I que se destinan a las escuelas de \$48,8 millones a \$58,8 millones y hemos provisto \$12,9 millones en fondos discrecionales únicos de Título I por un total de \$12,9 millones. Además, emplearemos \$3.7 millones de fondos de Título I para invertir en puestos de intervención de lectura y matemáticas en escuelas secundarias y de 6-12. Usaremos fondos de ESSER para aumentar en \$50 millones la cantidad de fondos discrecionales de ESSER asignados a las escuelas con mayores necesidades. Esto se suma a las asignaciones de apoyo actual de ESSER que las escuelas reciben. Creemos que todas estas inversiones directas y aumentos en las escuelas apoyan directamente las metas de la Mesa Directiva.

Es importante señalar que debido a nuestras limitaciones presupuestales, reduciremos en \$60 millones la cantidad de gastos financiados centralmente. En el taller No. 6 de la Mesa Directiva hablamos sobre cuáles serían específicamente esas reducciones y cuál sería el impacto en nuestros estudiantes y escuelas. Dentro del proceso de reducción de presupuestos, los jefes de cada departamento realinearon sus departamentos y funciones para apoyar mejor las necesidades de las escuelas dadas las limitaciones financieras. Muchos de los aspectos nuevos del plan estratégico se financian con fondos departamentales existentes o con fondos de ESSER, esto incluye:

- Inversión en nuestro grupo de transformación
- Implementación de materiales de instrucción de alta calidad
- Apoyos reorganizados para estudiantes con necesidades especiales
- Inversión en estipendios de reclutamiento y retención para puestos con carencias críticas

Todas las asignaciones para gastos de ESSER se pueden ver en nuestra página de ESSER en línea.

¿Cuánto dinero hemos gastado en la interventora de la TEA desde que vino al distrito? ¿Cuánto se les paga? ¿Cuáles son sus funciones y responsabilidades? En momentos en que tenemos un déficit presupuestal, ¿podría la TEA cubrir el costo de su empleada?

De acuerdo con los apartados §39A.903 y §39A.251 del Código de Educación de Texas, el costo de los servicios de la interventora los debe cubrir el distrito. El pago por hora es \$85 por hora (\$42.50 por viaje que exceda una hora en cada dirección). Los interventores de la TEA supervisan las operaciones del distrito y pueden dirigir la acción de los directores de escuela, el superintendente y la Mesa Directiva.

FUNCIÓN DE UN INTERVENTOR DE DISTRITO

- Procurar y supervisar el apoyo a las escuelas de bajo rendimiento dentro del distrito
- Procurar y supervisar la implementación de las iniciativas del distrito para cambiar el curso en las escuelas de bajo rendimiento
- Asistir a las reuniones de la Mesa Directiva y supervisar el gobierno del distrito.
- Presentar informes mensuales, incluidos los informes especiales solicitados por la Agencia de Educación de Texas.
-

FUNCIONES DE INTERVENTORES DE EDUCACIÓN ESPECIAL

- Mejorar los procesos relacionados con la identificación de niños y las intervenciones de educación especial.
- Abordar la implementación inconsistente de procesos relacionados con la identificación de niños y las intervenciones de educación especial.
- Desarrollar políticas y procedimientos para que todos los estudiantes reciban una Educación Pública Gratuita y Apropiada (FAPE).
- Abordar la comunicación de nuevas políticas y procedimientos y su implementación.
- Asegurarse que los IEP sean individualizados para cada estudiante.
- Abordar temas de descentralización y dotación de personal para áreas que directa o indirectamente apoyan o supervisan la educación especial.
- Asegurarse de que los padres participen en la toma de decisiones relacionadas con los servicios que reciben sus estudiantes.
- Garantizar que los programas de educación general respalden adecuadamente los servicios de educación especial.
- Todas las demás directivas necesarias, según lo decidido por el equipo administrativo, para que todos los estudiantes reciban una FAPE y abordar los problemas identificados en el informe SAI.

¿Cuánto costaría implementar una línea de servicios de traducción? Hablé con los padres y hay escuelas donde la administración no puede comunicarse con las familias. Tuvieron que irse a escuelas chárter donde hay quien hable el idioma de la familia. (pág. 24)

Actualmente estamos evaluando los costos totales para un enfoque de traducciones más integral en todo el distrito, incluida la contratación de proveedores externos para complementar nuestro trabajo actual. Compartiremos más detalles de esos costos con la Mesa Directiva en las próximas semanas.

Los conductores de autobús llevan a nuestros estudiantes a la escuela. Afectan la asistencia. ¿Por qué cerrar esos puestos?

Los puestos cerrados estaban vacantes; no se llenaron en el 21-22 y no se previa que se llenaran en 22-23.

No tendremos estudiantes para educar si no tenemos cómo llevarlos a las escuelas ¿Cuánto les pagamos a los conductores de autobús? ¿Van a recibir aumento los conductores de autobús?

Actualmente la tarifa es \$18.00 la hora. Todos los empleados del distrito recibirán aumento en 22-23SY.

¿Cuál es la cantidad para hacer el promedio de la ADA y los fondos basados en la inscripción que propuse la semana pasada?

El costo de la financiación basada en la inscripción es \$30,209,584. El costo de usar el promedio de la ADA y cualquier escuela que esté por debajo del promedio para equiparlo es \$5,795,786.

Si procuramos un proveedor para auditoría, ¿disminuirá el gasto del departamento de auditoría? (pág. 27)

Eso no se sabrá hasta que hagamos un RFQ para determinar el alcance, número y tipo de auditoría que se llevará a cabo.

¿Por qué no usar fondos de ESSER para reducir el número de estudiantes por clase y poder implementar IEP y adaptaciones para EL en el aula?

Los fondos de ESSER se han utilizado para proporcionar una variedad de apoyos educativos para estudiantes que necesitan adaptaciones especiales. Las escuelas tienen acceso a nuevos fondos flexibles que se pueden usar para implementar más IEP y adaptaciones de EL (particularmente para abordar la pérdida de aprendizaje) a corto plazo. Sin embargo, HISD no ha efectuado cambios permanentes en el financiamiento de estos servicios, ya que no ha identificado fuentes de ingresos permanentes extra para respaldar la expansión de estos servicios.

Me gustaría ver la iniciativa de transformación de escuelas. Oímos mucho al respecto continuamente pero no ha habido un taller ni una descripción del presupuesto de esta iniciativa. ¿Cuándo habrá un taller sobre este tema?

Se puede programar un taller si la Mesa Directiva lo solicita. Esta es una descripción del presupuesto:

COMMITMENT #3: ENSURING GREAT SCHOOLS AND PROGRAMS IN EVERY COMMUNITY				
Initiative	SY 22-23 Costs/(Savings):			
	ESSER	Title I	General Fund	TOTAL
Transformation Office		\$450K		\$450K
Provide Additional Positions to Transformation Schools	\$2.4M <i>School Safety Associates</i>		\$12.3M	\$14.7M
Current Additional Positions Allocated to A180			(\$11.5M)	(\$11.5M)
Recruitment and Retention Stipends & Compensation		\$10.9M		\$10.9M
Marketing/Facility Enhancements	\$1.8M			\$1.8M
Coaching, PD & Extra Duty Stipends		\$2.1M		\$2.1M
Expanded Learning Opportunities		\$4.3M		\$4.3M
Expand and Improve Magnet Programs	\$200K		\$400K	\$600K
Current Funds Allocated to A180		(\$18M)		(\$18M)
TOTAL	\$4.4M	(\$250K)	\$1.2M	\$5.3M

HOUSTON INDEPENDENT SCHOOL DISTRICT 1

Me gustaría saber por qué les estamos pidiendo a los maestros de las escuelas de transformación que vuelvan a presentar solicitud para puestos que ocupan. Anteriormente, cuando las escuelas fueron reorganizadas para la iniciativa Apollo, lo que se logra es que los mejores maestros se vayan.

Hay tres escuelas de RISE reconstituidas: la Preparatoria Wheatley, la Secundaria Henry y la Primaria Highland Heights. Fueron reconstituidas para alinearlas con el modelo Ace de la TEA y el distrito las eligió porque son escuelas con calificación D o F recurrente, que han desencadenado, o desencadenarán sanciones estatales este año si la calificación de desempeño escolar no sube como mínimo a una C.

¿Qué apoyo se brinda para la salud mental y el desgaste de nuestros maestros?

La Oficina de Gestión del Talento lidera el trabajo sobre el bienestar de la salud mental. Pure Edge es la organización que brinda apoyo en todo el distrito con seminarios web, presentaciones y apoyos de bienestar mental a pedido. Los recursos en el sitio web Rincón de Bienestar de HISD son facilitados por la Alianza Nacional sobre Enfermedades Mentales (NAMI).

*Documento relacionado adjunto