



2018-19

INFORME DE LOS LOGROS OBTENIDOS POR LOS PROGRAMAS DEL IMPUESTO SOBRE BIENES RAÍCES

En noviembre de 2016, los votantes de Denver aprobaron una medida de financiamiento que refiere al uso de los fondos provenientes del impuesto sobre bienes raíces para los estudiantes de Escuelas Públicas de Denver, aceptando destinar \$56.6 millones a fondos operativos para apoyar iniciativas de éxito probado.

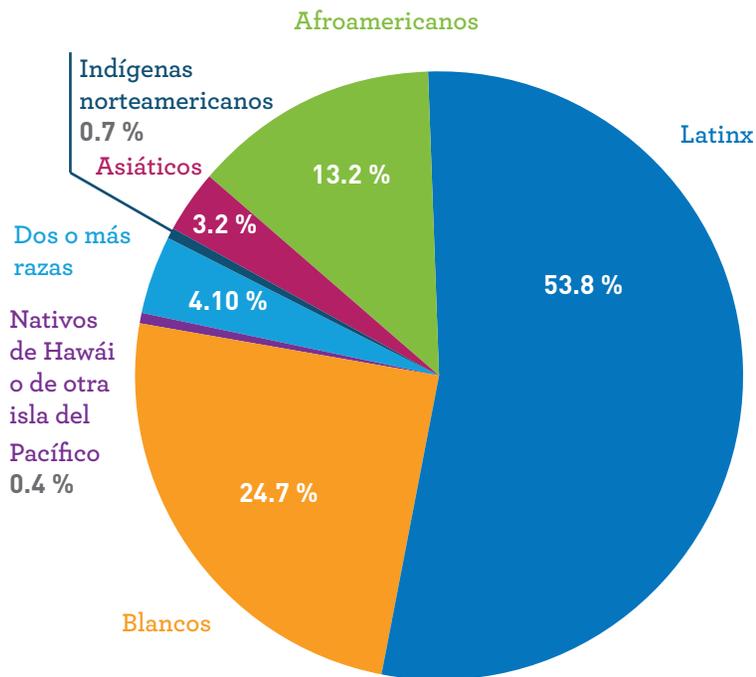
Partiendo del trabajo realizado el año pasado, el comité de supervisión del impuesto sobre bienes raíces ha estado abocado, a través de un proceso deliberativo, a recopilar y revisar la información relacionada con cada uno de los diez programas financiados por el impuesto sobre bienes raíces correspondiente a 2016.

PROGRAMAS:

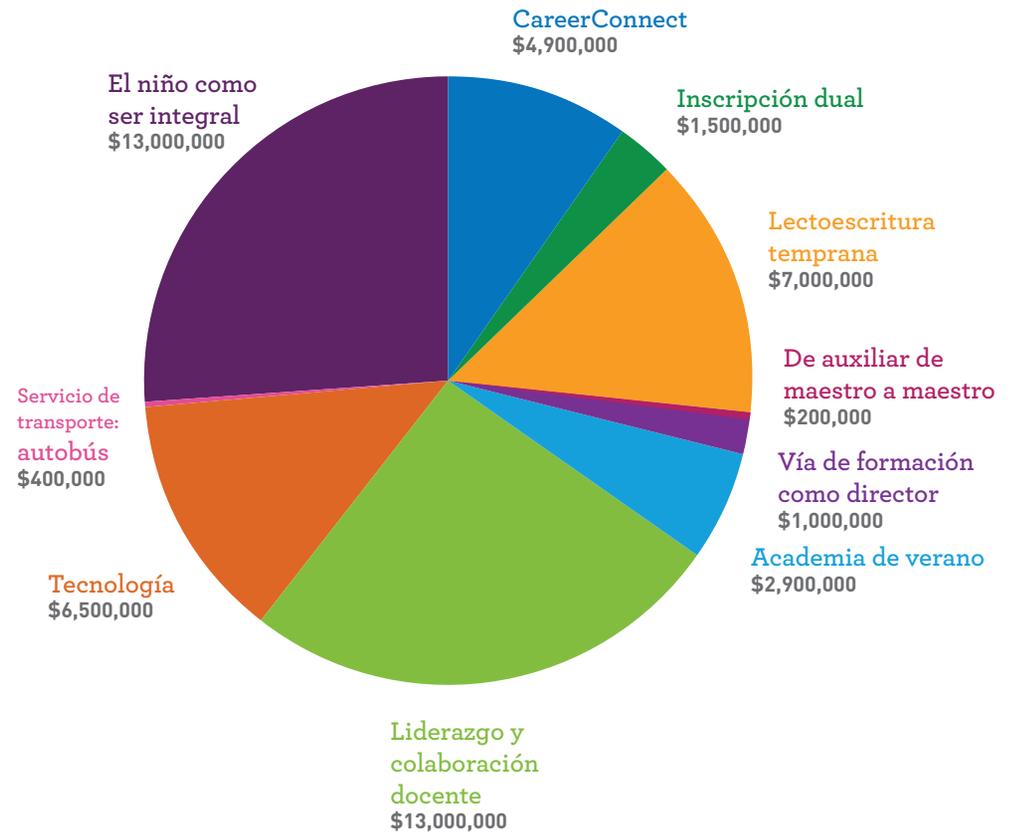
CareerConnect, Inscripción dual, Lectoescritura temprana, De auxiliar de maestro a maestro, Vía de formación como director, Academia de verano, Liderazgo y colaboración docente, Tecnología, Servicio de transporte, El niño como ser integral

PÁGINA DE REFERENCIA

COMPOSICIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL
2018-19



DISTRIBUCIÓN DEL FINANCIAMIENTO PROVENIENTE DEL
IMPUESTO SOBRE BIENES RAÍCES
2018-19



PROGRAMA:
CareerConnect

MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$4.9 MILLONES*

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

CareerConnect les ofrece a los estudiantes cursos pertinentes y los conecta con compañías socias e instituciones de educación superior para brindarles experiencias laborales prácticas y mentorías. El programa dota a los graduados de destrezas en gran demanda y conduce a oportunidades de formación permanente y carreras en las industrias de mayor crecimiento y oportunidades de Colorado.

*Las escuelas chárter recibieron una suma adicional de \$1.9 millones para “Preparación para la vida universitaria y profesional” que comprende inscripción dual y CareerConnect.

 **META:**

Aumentar los índices de graduación

 **DATOS:**

- **Para estudiantes de la generación de 2017:**
 - La participación en los cursos de CareerConnect, las mentorías y las pasantías se asocian a los aumentos estadísticamente considerables en los índices de graduación.
- **Para estudiantes de la generación de 2018:**
 - La participación en los cursos de CareerConnect, las mentorías y las pasantías se asocian a los aumentos estadísticamente considerables en los índices de graduación de los estudiantes que históricamente han tenido índices de graduación inferiores. Este análisis se centró en los estudiantes de color y los que reciben almuerzo gratuito y a precio reducido.
 - La participación en los programas CareerConnect producían efectos menores o estadísticamente menos importantes en las poblaciones de estudiantes que históricamente habían tenido índices de graduación superiores.

 **A PARTIR DE ESTE MOMENTO:**

CareerConnect dirigirá más su atención a atender y apoyar a los estudiantes con mayores factores de riesgo para graduarse, con el fin de mantener un impacto considerable.

 **META:**

Aumentar la cantidad de estudiantes que reciben créditos universitarios y acreditaciones para iniciar una profesión u oficio

 **DATOS:**

- Para 2018-19, 105 estudiantes recibieron acreditaciones para iniciar una profesión u oficio (aumento de 61 estudiantes).

 **META:**

Apoyar el acceso a las oportunidades de CareerConnect de todos los grupos demográficos

 **DATOS DE 2017-2018**

- 7,833 estudiantes inscritos en CareerConnect
- **Composición demográfica:**
 - 57 % masculino, 43 % femenino
 - 16 % estudiantes que están aprendiendo inglés, 64 % estudiantes que reciben almuerzo gratuito y a precio reducido, 10 % en educación especial
 - 55 % latinx, 23 % blancos, 13 % afroamericanos, 4 % dos o más razas, 4 % asiáticos, 1 % indígenas norteamericanos o nativos de Alaska

 **DATOS DE 2018-2019:**

- 8,008 estudiantes inscritos en CareerConnect (aumento del 6 %)
- **Composición demográfica:**
 - 55 % masculino, 45 % femenino
 - 19 % estudiantes que están aprendiendo inglés, 61 % estudiantes que reciben almuerzo gratuito y a precio reducido, 12 % en educación especial
 - 55 % latinx, 24 % blancos, 12 % afroamericanos, 4 % dos o más razas, 3 % asiáticos, 1 % indígenas norteamericanos o nativos de Alaska

 **META:**

Ampliar la equidad geográfica

 **DATOS:**

- Con fondos provenientes del impuesto sobre bienes raíces de 2016, CareerConnect está hoy presente en 28 escuelas preparatorias y financió 31 cargos.
- En 2018-19, CareerConnect amplió los programas CTE (educación profesional y técnica) en 10 escuelas y financió 8 cargos más.

 **CONTINUACIÓN DE LA META:**

Ampliar la equidad geográfica

 **DATOS:**

- **Programas de expansión:**
 1. South - Tecnología (sur)
 2. Centro de Denver para el Aprendizaje del Siglo XXI - Negocios (cercano noreste de Denver)
 3. Dr. Martin Luther King, Jr. Early College - Tecnología (extremo noreste de Denver)
 4. Career Education Center Early College - Construcción (arquitectura y tecnología) (noroeste)
 5. Delta - Creatividad (este)
 6. Thomas Jefferson - Tecnología (sureste)
 7. Lincoln - Tecnología (suroeste)
 8. Escuela de Artes de Denver - Creatividad (noreste)
 9. East - Ingeniería (cercano noreste de Denver)
 10. Summit - Medicina (suroeste)
- **Nuevos programas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas incorporados en las siguientes escuelas secundarias:**
 - Kepner Beacon (oeste)
 - Lake (noroeste)
 - Slavens (suroeste)
 - Hamilton (suroeste)
 - McAullife (noreste)
 - Vista (extremo noreste de Denver)
- Las decisiones sobre las ampliaciones se tomaron luego de un exigente proceso de solicitud de propuestas, tomando en cuenta la demanda actual del mercado laboral, la capacidad de la escuela para financiar nuevos programas y la participación de los estudiantes.

 **META:**

Retener a los estudiantes en los programas de capacitación laboral remunerada de CareerConnect

 **DATOS:**

- 71 % retención para las capacitaciones laborales remuneradas en 2018-19. Esto representa un descenso de 76 % respecto de 2017-18.

 **META:**

Participación en las capacitaciones laborales remuneradas registradas

 **DATOS:**

- 92 aprendices remunerados registrados actualmente en tres grupos
- Oportunidades de capacitación laboral remunerada: área de negocios, financiera, tecnología, fabricación avanzada y enfermería

 **LOGROS:**

La participación en los programas de capacitación laboral remunerada continúa creciendo y despertando un fuerte interés. Sin embargo, la poca disponibilidad de estas oportunidades de capacitación es un factor limitante para la participación.

PROGRAMA:
Inscripción dual

MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$1.5 MILLONES

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

La inscripción dual les permite a los estudiantes obtener créditos universitarios en forma gratuita mientras continúan asistiendo a la escuela preparatoria, lo cual les otorga una ventaja a la hora de establecer sus metas para la universidad y la vida profesional. Los estudiantes se exponen a los desafíos académicos que plantea la universidad mientras se encuentran en el ambiente contenedor de la preparatoria, y obtienen créditos universitarios y para la escuela preparatoria en forma simultánea.

*Las escuelas chárter recibieron la suma adicional de \$1.9 millones para “Preparación para la vida universitaria y profesional” que comprende inscripción dual y CareerConnect.

 **META:**

Aumentar la cantidad de estudiantes que toman cursos de inscripción dual

 **DATOS DE 2017-18:**

- **Cantidad de estudiantes:** 4,371
- **Cantidad de cursos tomados:** 11,312
- **Composición demográfica:** 61 % latinx, 12 % afroamericanos, 18 % blancos, 4 % asiáticos, 1 % indígenas norteamericanos o nativos de Alaska, 5 % dos o más razas

 **DATOS DE 2018-2019:**

- **Cantidad de estudiantes:** 4,504
- **Cantidad de cursos tomados:** 11,403
- **Composición demográfica:** 55 % latinx, 13 % afroamericanos, 23 % blancos, 4.4 % asiáticos, 0.6 % indígenas norteamericanos o nativos de Alaska, 4.3 % dos o más razas

 **LOGROS:**

Tanto la cantidad de estudiantes como los cursos tomados aumentaron levemente en 2018-19, si se los compara con 2017-18.

 **META:**

Aumentar los índices de aprobación de los cursos de inscripción dual

 **DATOS:**

- En 2018-19, los índices de aprobación se mantuvieron en 87 %, al igual que en 2017-18.
- **Índices de aprobación 2018-19 por raza u origen étnico:** 85 % latinx, 83 % afroamericanos, 92 % blancos, 95 % asiáticos, 86 % indígenas norteamericanos o nativos de Alaska, 88 % nativos de Hawái o de otra isla del Pacífico, 87 % dos o más razas



DEPARTAMENTO DE ÉXITO EN LA VIDA UNIVERSITARIA Y PROFESIONAL (CCS)

- Este departamento está trabajando para crear oportunidades y estrategias con las escuelas preparatorias y las universidades e instituciones de educación superior locales para ayudar a obtener certificados y títulos a los estudiantes que abandonan los estudios y luego los retoman.
- Se está trabajando en la elaboración de un modelo de asesoramiento para brindarles a todos nuestros estudiantes de escuela preparatoria opciones y oportunidades para la vida universitaria y profesional.

PROGRAMA:
Lectoescritura temprana

MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$7 MILLONES

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

La lectoescritura temprana, que DPS define como lectura, escritura, expresión oral y comprensión oral, es esencial para construir una sólida base para el éxito en la escuela y en la vida.

 **META:**

Aumentar el dominio de la lectura en 3.º grado

 **DATOS:**

- **Dominio de la prueba CMAS de ELA en 2018-19:** 39.4 % cumplió o superó las expectativas (aumento del 1.7 %)
- **Dominio de la prueba de Lengua y Literatura en Español de Colorado (CSLA) en 2018-19:** 33.1 % cumplió o superó las expectativas (aumento del 2.4 %)
- Las brechas en el desempeño de los estudiantes de color están acortándose levemente. Las diferencias cerraron en 1.4 % en el caso de los estudiantes afroamericanos y en 2.3 % en el caso de los estudiantes latinx.

 **LOGROS:**

Los resultados de dominio en la primavera de 2019 aumentaron levemente si se los compara con los de la primavera de 2018.

 **META:**

Aumentar el dominio de la lectura en 4.º y 5.º grado

 **DATOS:**

- **Dominio de la prueba CMAS de 4.º grado en 2018-19:** 43.6 % cumplió o superó las expectativas (aumento del 1.7 %)
- **Dominio de la prueba CMAS de 5.º grado en 2018-19:** 42.3 % cumplió o superó las expectativas (aumento del 0.5 %)
- Las brechas en el desempeño de los estudiantes de color aumentaron levemente para los estudiantes de 4.º grado (+0.5 %) y por un margen más amplio para los estudiantes de 5.º grado (+4.3 %).

 **META:**

Acceder al plan de estudios digital de intervención en lectoescritura

 **DATOS:**

- 83 % de los estudiantes de kindergarten a 5.º grado accedieron a la intervención en lectoescritura ISTATON, que incluye intervención, plan de estudios y evaluación en lectoescritura.
- En 2018-19, este porcentaje se mantuvo igual que en 2017-18.

 **IMPORTANTE**

A través del proceso de flexibilidad, todas las escuelas optaron por una intervención de lectura, aprobada por el Departamento de Educación de Colorado, para apoyar a los estudiantes con los planes READ. ISTATON es la opción elegida por el Distrito, disponible en inglés y en español. El 83 % de las escuelas optaron por el paquete integrado por evaluación y plan de estudios ISTATON. Brindamos capacitación profesional en ISTATON por ser la opción apoyada por el Distrito. El Distrito se enorgullece de apoyar la flexibilidad a nivel escolar, que les permite a los líderes escolares establecer sus prioridades.

PROGRAMA:

Lectoescritura temprana

MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$7 MILLONES



META:

Satisfacción con la capacitación profesional en lectoescritura

DATOS:

- 90 % de los participantes de kindergarten a 2.º grado están de acuerdo o muy de acuerdo con el enunciado: “Esta experiencia de aprendizaje fue una forma muy valiosa de utilizar mi tiempo”.
- 92 % de los participantes de kindergarten a 2.º grado están de acuerdo o muy de acuerdo con el enunciado: “Creo que poner en práctica lo que he aprendido tendrá un efecto positivo en los estudiantes a los que enseño”.



OPINIÓN DE LOS PARTICIPANTES:

“Un logro fundamental que pienso implementar en mi salón de clases es diseñar mi bloque de lectoescritura de manera similar al presentado. Enseñar fonética específicamente demanda mucho tiempo y, como maestro de kindergarten, enseñar este conocimiento básico es necesario”.

SUBSIDIO DE DPS PARA LA LECTOESCRITURA TEMPRANA:

Para aprovechar el componente de liderazgo del Plan de Lectoescritura 2020, se inició en el mes de febrero un pedido de solicitudes para ciertas escuelas que cuenten con planes de utilización de los fondos provenientes del impuesto sobre bienes raíces en la lectoescritura temprana, con el fin de construir sistemas eficaces y sostenibles que apoyen el logro de la lectoescritura temprana, que incluyan la implementación profunda de las prácticas y herramientas de lectoescritura temprana basadas en la investigación. No solo se busca dotar a las escuelas de tiempo, personal, recursos y apoyos para incorporar sistemas de lectoescritura temprana de calidad, sino también identificar a las escuelas que estén dispuestas a aplicar soluciones innovadoras para eliminar las barreras. A través de estos subsidios, DPS puede aprender cómo acelerar los resultados en lectoescritura temprana en las escuelas del Distrito, así como orientar mejor nuestros apoyos y fondos para estas. Se invitó a las escuelas a solicitar un subsidio de lectoescritura temprana por una suma máxima de \$200,000 durante 2 años. Más de 40 escuelas presentaron sus solicitudes, las que fueron revisadas por un equipo multifuncional y consideradas a través de la lente de los componentes del Plan de Lectoescritura 2020. Se otorgaron fondos a 11 solicitantes que comprendían 13 escuelas.

La suma promedio adjudicada por escuela fue de \$157,348.26. Las ayudas financieras fueron desde \$21,985.12 a \$200,000.

*DPS informará sobre el impacto del subsidio una vez que disponga de la información.

**MONTO DE LA
INVERSIÓN: \$200,000**

PROGRAMA:

De auxiliar de maestro a maestro

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa de auxiliar de maestro a maestro ofrece oportunidades de becas a los auxiliares de maestro que estén interesados en ser maestros. DPS se ha aliado con Guild Education y Western Governors University, universidad sin fines de lucro plenamente acreditada, para el programa.

 **META:**

Ampliar las oportunidades para que los auxiliares de maestro de DPS lleguen a ser maestros

 **DATOS:**

- 34 aspirantes en total
- 3 aspirantes actualmente estudiando para ser maestros (todos en escuelas de Título I)
- 1 aspirante completó el programa y actualmente se encuentra enseñando

 **IMPORTANTE:**

Los fondos provenientes del impuesto sobre bienes raíces solo cubren el costo de la alianza de DPS con Guild y Western Governors University. DPS también se asoció con CU-Denver y UNC Center for Urban Education para financiar los caminos de auxiliar de maestro a maestro.

 **META:**

Aumentar la diversidad de la fuerza laboral docente

 **DATOS:**

- 66 % de los aspirantes inscritos en un programa de auxiliar de maestro a maestro son de color.
- Esto representa un 38 % más que la fuerza laboral docente total de DPS.

 **IMPORTANTE:**

Si bien este porcentaje es alentador, es importante destacar que está basado en una cantidad pequeña de aspirantes.

 **META:**

Aumentar la permanencia y retención de los aspirantes en un programa de preparación de maestros

 **DATOS:**

- Grupo 1 (2016 hasta el presente): 67 %
- Grupo 2 (2017 hasta el presente): 59 %
- Grupo 3 (2018 hasta el presente): 100 %

 **META:**

Satisfacción de los aspirantes con la experiencia del programa

 **DATOS:**

- 88 % de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo con el enunciado: "Me siento lo más preparado posible para ser maestro de DPS".

 **MEDIDA ESPECÍFICA:**

Oportunidades de prepararse en escuelas muy necesitadas

 **DATOS:**

- 77 % de los aspirantes están capacitándose o trabajando en una escuela de Título I.

PROGRAMA:
Vía de formación como director
**MONTO DE LA
INVERSIÓN: \$1 MILLÓN**
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

A través de Liderazgo en Denver, las Escuelas Públicas de Denver (DPS) ofrecen una variedad de programas de preparación para el liderazgo que brindan a los aspirantes a líderes escolares la oportunidad de capacitarse junto a un director experimentado y exitoso. Los programas están diseñados para preparar con regularidad a nuevos líderes para ocupar las posiciones de liderazgo de DPS, ofreciéndoles contenido de cursos que esté en consonancia con nuestro marco LEAD, apoyando al mismo tiempo una capacitación que cumpla con las metas profesionales del aspirante a líder.

 **META:**
Retener a los líderes calificados
 **DATOS:**

- 92 % (159 de 172) de los subdirectores y directores que integraron el grupo de desarrollo del liderazgo permanecieron en DPS desde 2018-19 a 2019-20.
- Esto representa un aumento de 7 % respecto del año escolar anterior.
- 87 % de los participantes del programa de formación ocupan actualmente posiciones de liderazgo escolar.

 **LOGROS:**

La mayoría de los participantes de los programas de formación de DPS son retenidos en el Distrito. Además, una mayor proporción de líderes que completaron exitosamente los programas son seleccionados para un ascenso.

 **META:**
Apoyar y formar líderes eficientes
 **DATOS:**

- 74 % de los maestros informaron que su supervisor directo (por ej., director) "se asegura de que reciban sugerencias y formación para mejorar su desempeño en el trabajo".
- 90.3 % de los participantes en el grupo de desarrollo del liderazgo estuvieron de acuerdo en que su "práctica de liderazgo ha mejorado como resultado de su participación".

 **LOGROS:**

La mayoría de los maestros líderes y líderes escolares que participan en nuestros programas de formación de DPS continúan teniendo una percepción positiva del impacto en su práctica de liderazgo.

 **COMPOSICIÓN DEMOGRÁFICA DE LOS PARTICIPANTES:**

Origen étnico	% de participantes
Afroamericanos	10.7 %
Latinx	22.2 %
Dos o más razas	4.4 %
Indígenas norteamericanos o nativos de Alaska	0.4 %
Blancos	62.2 %

Género	% de participantes
Femenino	73.3 %
Masculino	26.7 %


OPINIÓN DE LOS PARTICIPANTES:

"Experimenté una transformación como resultado de mi participación. Ahora tengo una visión y valores claros que guían mi liderazgo. Mejoré como pensador sistémico, formador y líder adaptativo. Las reflexiones y el aprendizaje de doble circuito fueron especialmente efectivos para mí como líder. Los proyectos basados en la investigación para la enseñanza y el aprendizaje, y la formación de la persona han causado un efecto considerable en mi liderazgo porque me permitieron adquirir la práctica, las herramientas y los conocimientos necesarios para incidir directamente en los resultados de los estudiantes".

PROGRAMA:**Academia de verano****MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$2.9 MILLONES****DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:**

La Academia de verano es un programa gratuito de verano, diseñado para aquellos estudiantes cuyos resultados en las evaluaciones de lenguaje o lectura muestran que se beneficiarían de una práctica extra. Es una excelente oportunidad de recibir instrucción individualizada y lecciones dirigidas a desarrollar más aún las destrezas de lectoescritura y el desarrollo del idioma inglés. Los fondos provenientes del impuesto sobre bienes raíces se utilizan para que los socios comunitarios ofrezcan programas y actividades de enriquecimiento por la tarde, así como programas para los hermanos.

**CAMBIOS RECIENTES EN LOS PROGRAMAS:**

Durante los dos últimos años, los equipos de Adquisición del Idioma Inglés (ELA) y Plan de estudios e instrucción han trabajado en el análisis de los datos que surgen de la Academia de verano, con el fin de garantizar que el programa satisfaga de la mejor manera las necesidades de nuestra población estudiantil. Se tomó la decisión de limitar la elegibilidad para el programa a los estudiantes de kindergarten a 3.º grado (en 2019) y de concentrarnos enteramente en la lectoescritura temprana (en 2020) para alinearnos con nuestra meta Denver 2020 de sentar los cimientos para el éxito temprano, para cumplir con nuestra meta en relación con la lectoescritura temprana a nivel de todo el Distrito, a través de nuestra prioridad de mejora de la instrucción, y para atender las necesidades específicas de progreso de los estudiantes y de capacitación profesional dirigida a los maestros de DPS.

**META:****Aumentar la inscripción en la Academia de verano****DATOS:**

- 22 % (2,939) de los estudiantes que reúnen los requisitos están inscritos en la Academia de verano.
- Se produjo un descenso considerable (17,588 en 2018 a 13,545 en 2019) en la cantidad de estudiantes que reúnen los requisitos para la Academia de verano debido a los cambios realizados en el programa.

**META:****Participación en el programa para hermanos (donde esté disponible)****DATOS:**

- 31 % (766) de los hermanos de kindergarten a 8.º grado participaron.
- 333 estudiantes más, de 7.º y 8.º grado, participaron en los centros Generation Teach.

PROGRAMA:

Academia de verano

**MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$2.9 MILLONES**



IMPACTO GEOGRÁFICO:

Para 2019-20, los centros fueron:

- Sureste - 1
- Suroeste - 4
- Centro - 2
- Noroeste - 4
- Cercano Noreste - 3
- Extremo Noreste - 4



PROGRAMAS DE LOS SOCIOS COMUNITARIOS

- En McMeen (sureste), Green Valley (extremo noreste de Denver) y Southmoor (sureste), funcionan programas de los socios comunitarios durante el año escolar. Esto facilitó la comunicación con las familias con las que ya existía una relación. Estos 3 centros fueron los más importantes en cuanto a la inscripción y asistencia.
- De los 13 centros que completaron las observaciones antes y después, 8 mostraron una mejora sustancial en las mediciones del niño como ser integral, los apoyos de aprendizaje socioemocional y la calidad general de los programas.



OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA:

- La inscripción y el transporte continúan siendo obstáculos para la participación.
- Uno de los gastos más grandes del programa es el transporte.
- La temprana fecha de finalización de la Academia de verano priva a muchas familias de un lugar seguro para sus hijos en julio y agosto.

PROGRAMA:

Liderazgo y colaboración docente (TLC)

**MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$13 MILLONES**

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Se trata de un programa diseñado para ayudar a los maestros a liderar sin salir del salón de clases, ampliar el impacto de un gran maestro, brindar orientación y sugerencias factibles y en tiempo real, y formar excelentes equipos en cada escuela. En una escuela con el modelo TLC, los maestros se organizan en equipos fuertes guiados por un líder docente experimentado. Los líderes docentes experimentados dedican la mitad de su tiempo a brindar apoyo a los maestros de sus equipos, en áreas tales como formación, evaluación, planificación colaborativa y revisión del trabajo de los estudiantes, mientras continúan con su trabajo diario y directo con los estudiantes.

 **META:**

Mejora del progreso y desempeño de los estudiantes

 **DATOS:**

- La mejora en los resultados obtenidos por los estudiantes parece estar en relación directa con la cantidad de años en que se recibió el apoyo de líderes docentes experimentados.
- Los maestros que recibieron el apoyo de un líder docente experimentado durante dos años o más obtienen estadísticamente mejores resultados estudiantiles en comparación con otros maestros.

 **IMPORTANTE:**

Existe una variedad de factores que inciden en el progreso y el desempeño de los estudiantes, de los cuales el apoyo de un líder docente experimentado es solo uno.

 **META:**

Mejorar la eficacia de los maestros

 **DATOS:**

- **99 % de los maestros líderes fueron eficaces o distinguidos según el Liderazgo de Prácticas Académicas Eficaces (LEAP).**
- **86 % de los maestros que recibieron el apoyo de líderes docentes experimentados fueron eficaces o distinguidos:**
18 % distinguidos, 68 % eficaces.
- Se produjo un aumento en el porcentaje de los maestros distinguidos (2015-16 = 21 %, 2016-17 = 22 %, 2017-18 = 24 %, 2018-19 = 25 %).

 **IMPORTANTE:**

Los líderes docentes experimentados tienden a apoyar una proporción levemente mayor de maestros principiantes o que están en el inicio de su carrera, lo cual explica el porcentaje levemente menor similar de calificaciones "Eficaz" o "Distinguido" para los maestros que recibieron el apoyo de un líder docente experimentado que se observó el año pasado.

 **META:**

Retener a los maestros, líderes de equipo y directores

 **DATOS DE 2017-18 A 2018-19:**

- **Retención de líderes docentes experimentados:**
93 % en el Distrito, 85 % en la escuela, 78 % en el cargo
- **Retención de los maestros de equipo:**
91 % en el caso de los que recibieron apoyo de un líder docente experimentado, 88 % en el caso de los que no

 **LOGROS:**

Los índices de retención de líderes docentes experimentados han aumentado con el trascurso del tiempo, especialmente en las escuelas que recibieron apoyos intensivos. El índice de retención de los maestros que recibieron el apoyo de un líder docente experimentado fue mayor en las escuelas que recibieron apoyos intensivos.

 **COMPOSICIÓN DEMOGRÁFICA DE LOS LÍDERES DOCENTES EXPERIMENTADOS:**

Raza u origen étnico	% de participantes
Afroamericanos	5 %
Latinx	15.2 %
Dos o más razas	2.2 %
Asiáticos	0.7 %
Blancos	76.6 %
Datos reservados	0.4 %

PROGRAMA:

Liderazgo y colaboración docente (TLC)

MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$13 MILLONES



META:

Aumentar las percepciones positivas de los maestros

DATOS:

- 86 % de los maestros que recibieron apoyo de un líder docente experimentado estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo con el enunciado: "Siento que puedo ser yo mismo en los intercambios con mi instructor principal".
 - Esto representa un aumento del 3 % respecto de 2017-18 y es 3 % mayor que en el caso de los maestros que no recibieron la orientación de un líder docente experimentado.
- 85 % de los maestros que recibieron orientación de un líder docente experimentado estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo con el enunciado: "Mi instructor principal es competente a la hora de evaluar mi forma de enseñar y ayudarme para mejorar mi práctica docente".
 - Esto representa un aumento de 2 % respecto de 2017-18 y es 5 % mayor que en el caso de los maestros que no recibieron la orientación de un líder docente experimentado.

LOGROS:

En general, la percepción de los maestros sobre el Liderazgo y colaboración docente en los diferentes grupos demográficos continúa siendo positiva y constante.

En todas las preguntas, los maestros de color que recibieron la orientación de un líder docente experimentado tienen percepciones más favorables.

DATOS CONTEXTUALES:

- Aproximadamente 56 % de los maestros (2,400) recibieron orientación de un líder docente experimentado en 2018-19.
- Continúa habiendo una mayor saturación de maestros que reciben el apoyo de líderes docentes experimentados en las escuelas con necesidad de apoyos intensivos.

META:

Ampliar las vías de formación de liderazgo dentro de DPS

DATOS:

- En 2017-18, 47 líderes escolares fueron previamente líderes docentes experimentados.
- En 2018-19, 75 líderes escolares fueron previamente líderes docentes experimentados.

LOGROS:

Se registró un aumento considerable (28 cargos) en la cantidad de líderes escolares que anteriormente habían sido líderes docentes experimentados.

META:

Para fin de año, 100 % de los maestros y líderes habrán sido formalmente observados y más de 90 % de los maestros y líderes habrán recibido sugerencias adicionales

DATOS:

- Observaciones formales completadas
 - 99 % de los maestros (aumento de 12 % respecto de 2017-18)
- Sugerencias adicionales
 - 85 % de los maestros (aumento de 9 % respecto de 2017-18)

IMPORTANTE:

El año pasado, completamos exitosamente la adopción de Whetstone como herramienta de apoyo a la formación y supervisión del progreso de liderazgo y aprendizaje. Por ello, todos los educadores cuentan con un centro neurálgico donde compartir y almacenar los datos de desempeño.

PROGRAMA:
Tecnología

MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$6.5 MILLONES

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Se busca ampliar los fondos recurrentes destinados a tecnología en las escuelas para que estas puedan invertir en el remplazo de dispositivos tecnológicos o en apoyos tecnológicos para la instrucción.

 **MEDIDA ESPECÍFICA:**

Desglose de los gastos realizados con los fondos del impuesto sobre bienes raíces

 **DATOS PARA EL AÑO FISCAL 2019:**

- **Asignación del impuesto sobre bienes raíces:** \$8,162,780*
- **Gastos totales:** \$15,418,851
- **Gastos en salarios:** \$8,850,763
- **Gastos (excepto salarios):** \$6,838,088
- En 2018-19, las escuelas gastaron 56 % en dotación de personal y 44 % en tecnología (dispositivos y programas informáticos) en comparación con un 70 % en dotación de personal y 30 % en tecnología en 2017-18.

 **IMPORTANTE:**

**Este monto en dólares es mayor que los \$6.5 millones declarados porque incluye el financiamiento que las escuelas recibieron del impuesto sobre bienes raíces de 1998 y 2012.*

Las escuelas gastaron \$7,256,071 más en tecnología y dotación de personal tecnológico que la suma correspondiente a los fondos totales provenientes del impuesto sobre bienes raíces.

 **META:**

Acceso a colecciones de libros y audiolibros diversas, reflexivas y sensibles por parte de estudiantes y maestros, a través de OverDrive eBooks

 **DATOS:**

- **Uso en 2017-18:** 208,313
 - 26 colecciones seleccionadas
 - 30 colecciones que integran el plan de estudios
- **Uso en 2018-19:** 309,555
 - 40 colecciones seleccionadas
 - 32 colecciones que integran el plan de estudios

**Las colecciones seleccionadas son colecciones que responden a la diversidad cultural y reflejan la diversidad étnica y lingüística de nuestra población estudiantil.*

 **LOGROS:**

El uso de las colecciones aumentó 55 % de un año al otro.

Esto representa un aumento de 39 % de los lectores.

Se han incorporado colecciones en idioma árabe, ruso y chino.

 **META:**

Aumentar el conocimiento de los maestros sobre tecnología y su capacidad para integrarla

 **DATOS (AGOSTO DE 2018 - JUNIO DE 2019)**

- 585 sesiones de formación
- 489 sesiones de capacitación profesional
- Todas las escuelas MyTech del grupo 1 obtuvieron resultados avanzados en sus puntuaciones generales y superiores al promedio del estado de Colorado en cada categoría individual basada en Brightbytes.

 **ACTUALIZACIÓN SOBRE EL CARGO DE INSTRUCTOR DIGITAL:**

La primavera pasada DPS evaluó el progreso de las escuelas MyTech hacia la sostenibilidad. Elaboramos un plan de sostenibilidad con portales de desempeño ya que los instructores digitales son asignados a las escuelas durante un período limitado de tiempo. Rediseñamos los apoyos de modo que el equipo de Tecnología Educativa trabaje junto a los instructores digitales en centros específicos. Estos equipos se reunieron durante el verano pasado para codificar las mejores prácticas en una herramienta individual que se comparte entre todos los líderes escolares.

 **META:**

Acceso de los estudiantes a Wi-Fi

 **DATOS:**

- A 4.9 % de los estudiantes de las escuelas MyTech se les entregaron puntos de acceso Wi-Fi según la necesidad percibida o identificada por el estudiante y el uso habitual. Esto representa un descenso de 2.6 % respecto de 2017-18.

 **LOGROS:**

Este descenso respecto del año anterior se debe a que se quitó una gran cantidad de puntos de acceso Wi-Fi desactivados. La distribución actual de los dispositivos refleja el uso real.

DPS estará ampliando el acceso a estos dispositivos a otras escuelas que no son las escuelas MyTech en 2019-20.

 **META:**

Mejorar la recuperación de créditos

 **DATOS:**

- *Los índices de recuperación de créditos continuaron creciendo en las escuelas MyTech. En 2018-19, el índice de recuperación fue 59 %, en comparación con 58 % en 2017-18 y 38 % en 2016-17.*
- *En comparación con 2018-19, los índices de recuperación en las escuelas MyTech disminuyeron de 52 % a 50 %.*

PROGRAMA:
Transporte: pases de autobús
**MONTO DE LA
INVERSIÓN: \$400,000**
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Los fondos provenientes del impuesto sobre bienes raíces están destinados a financiar el acceso de los estudiantes a oportunidades educativas, a través de la compra y distribución de pases de autobús RTD adicionales, con la intención de otorgarlos a los estudiantes de bajos ingresos.

 **DETALLES DEL PROGRAMA:**

- El programa de pases de RTD para DPS cuenta con una inversión total de \$1.2 millones.
- \$400,000 provinieron de los fondos del impuesto sobre bienes raíces, los cuales se utilizaron para comprar aproximadamente 1,000 pases de RTD.
- La distribución de los pases estuvo orientada a las escuelas preparatorias que ofrecen programas de caminos, con el fin de otorgar este apoyo adicional a los estudiantes que podrían tener dificultad para obtener transporte.

 **CAMBIOS EN LA ZONA PARA CAMINAR**

- La zona para caminar para los estudiantes de escuela preparatoria fue reducida de 3.5 a 2.5 millas en enero de 2019.
- Dicha reducción se tradujo en que más estudiantes reúnan los requisitos para recibir un pase de autobús.
- En general, no se percibe un vínculo claro entre los índices de asistencia y la reducción de la zona para caminar.

Escuelas de DPS que ofrecen programas de caminos y pases de RTD	Distribución mensual aproximada
CLA	96
Compassion Road	102
DC-21 en Wyman	107
DELTA	39
Denver Montessori	26
DSISD	165
Academia Excel	70
Florence Crittenton	44
Escuela Profesional y Técnica Montbello	11
Centro de Participación de la Escuela Preparatoria North	75
Escuela Secundaria y Preparatoria de la Academia PREP	45
Academia Respect	33
Escuela Secundaria y Preparatoria Summit	64
Distribución total de pases	877

PROGRAMA:
El niño como ser integral
**MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$13 MILLONES**
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Los fondos provenientes del impuesto sobre bienes raíces vertidos al programa El niño como ser integral forman parte de un sistema más amplio que brinda apoyo a los estudiantes para su aprendizaje socioemocional. Los fondos se utilizan para ampliar los servicios de salud mental, el plan de estudios e instrucción de eficacia probada para el aprendizaje socioemocional, los programas enfocados en construir un clima escolar que fomente resultados socioemocionales positivos o una combinación de estos diversos tipos de apoyo.

 **META:**

Aumentar la inteligencia socioemocional de los estudiantes, medida por la encuesta de satisfacción estudiantil

 **DATOS:**

- 82 % de los estudiantes se consideran exitosos o excelentes según los principios de apoyo al niño como ser integral. Esto representa un descenso del 1 % con respecto a 2017-18.
- 85 % de los estudiantes se consideran exitosos o excelentes según los principios de la inteligencia socioemocional. Esto representa un descenso del 2 % con respecto a 2017-18.

 **MEDIDA ESPECÍFICA:**

Tipos de intervenciones implementadas por las escuelas

- Existen 12 tipos diferentes de apoyos de nivel 1 que se están utilizando en las Escuelas Públicas de Denver.

 **IMPORTANTE:**

Los apoyos de nivel 1 son las intervenciones menos intensivas y preventivas que se usan con todos los estudiantes. Los apoyos de nivel 2 y 3 son más intensivos e inciden en las poblaciones objetivo, basados en los factores de riesgo.

 **META:**

Aumentar el número de estudiantes que acceden a los apoyos de intervención

 **DATOS:**

- El porcentaje de escuelas que implementan intervenciones de nivel 1 disminuyó de 92 % (2017-18) a 88 % (2018-19).
- El porcentaje de escuelas que implementan intervenciones de nivel 2 disminuyó de 92 % (2017-18) a 90 % (2018-19).
- El porcentaje de escuelas que implementan las intervenciones de nivel 3 disminuyó de 98 % (2017-18) a 97 % (2018-19).

 **IMPORTANTE:**

Hubo un leve descenso, en general, en el porcentaje de escuelas que implementan apoyos de intervención.

 **MEDIDA ESPECÍFICA:**

Desglose de los gastos realizados con los fondos del impuesto sobre bienes raíces

 **DATOS DE 2017-18:**

- 94 % de las escuelas invirtieron en la creación de un cargo para personal escolar.
 - Se produjo un aumento de 77.5 trabajadores sociales y psicólogos escolares de tiempo completo en 82 escuelas.
 - Hay 134.6 psicólogos escolares y trabajadores sociales de tiempo completo en 185 escuelas.
- 25 % de las escuelas invirtieron en capacitaciones en salud mental.
- 60 % de las escuelas invirtieron en capacitación profesional para atender las prácticas en la escuela.
- 41 % de las escuelas adquirieron el plan de estudios de aprendizaje socioemocional.
- 19 % de las escuelas invirtieron en el plan de estudios que aborda la prevención e intervención en situaciones de consumo abusivo de sustancias.
- 32 % de las escuelas invirtieron en apoyos de las organizaciones de la comunidad.

 **IMPORTANTE:**

Los líderes escolares tienen flexibilidad para decidir cómo utilizar eficazmente estos fondos para satisfacer las necesidades socioemocionales de sus estudiantes.

Los datos anteriores fueron recopilados durante un estudio de evaluación realizado por única vez por Evaluación, Informe y Respaldo de Datos en 2017-18. El estudio tenía por objeto establecer un punto de referencia desde el cual determinar cómo se invertían los fondos en las escuelas, no seguir de cerca el gasto de un año a otro.

PROGRAMA:

El niño como ser integral

**MONTO DE LA INVERSIÓN:
\$13 MILLONES**
MEDIDA ESPECÍFICA:

Disminuir el ausentismo crónico

DATOS:
• **Índices de asistencia:**

- **2016-17:** 89.6 %
- **2017-18:** 90.9 %

• **Ausentismo crónico*:**

- **2017-18:** 30.4 %
- **2018-19:** 34.97 %

- *El ausentismo crónico se define como una asistencia menor al 90 %.

LOGROS:

A pesar del aumento en los índices de asistencia generales, también hubo un aumento en el ausentismo crónico.

Nivel escolar	% estudiantes con ausentismo crónico	Índices de asistencia promedio
Escuelas alternativas	69.69 %	71.06 %
Escuelas preparatorias	46.41 %	85.72 %
Escuelas secundarias	32.05 %	89.66 %
Escuelas con kindergarten a 8.º grado	29.18 %	89.97 %
Escuelas primarias	27.26 %	90.45 %
Escuelas chárter	29.37 %	88.58 %

Raza u origen étnico del estudiante	% estudiantes con ausentismo crónico	Índices de asistencia promedio
Indígenas norteamericanos o nativos de Alaska	56.42 %	82.07 %
Nativos de Hawái o de otra isla del Pacífico	54.37 %	85.90 %
Afroamericanos	40.88 %	88.43 %
Latinx	40.25 %	88.16 %
Dos o más razas	30.38 %	90.82 %
Asiáticos	22.94 %	93.69 %
Blancos	20.61 %	92.65 %

MEDIDA ESPECÍFICA:

Cantidad de evaluaciones de riesgo de suicidio y remisiones por salud mental

DATOS:

- **2016-17:** 870 respuestas a riesgo de suicidio completadas
- **2017-18:** 1,185 respuestas a riesgo de suicidio completadas
- **2018-19:** 2,711 respuestas a riesgo de suicidio completadas

LOGROS:

Las respuestas a riesgo de suicidio han aumentado en los últimos tres años debido a la existencia de apoyos socioemocionales deliberados y a la mayor dotación de personal especialista en salud mental en las escuelas.

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN:

- El Distrito utiliza el Sistema de evaluación emocional y del comportamiento (BESS), que fue diseñado para evaluar rápida y eficazmente el riesgo emocional y de comportamiento y el estado de salud mental general de los niños de 3 a 18 años. Existen actualmente 77 escuelas que utilizan la herramienta BESS para 2019-20, lo que representa un aumento de 13 escuelas respecto de 2018-19.

LOGROS:

Cuando las escuelas implementan intervenciones dirigidas a grupos específicos usando los datos de BESS, se produce un aumento en la cantidad de estudiantes que se ubican en el rango "normal".