



Plan de Entrada del Superintendente

Paramount Unified School District

Joshua L. Lightle, Ed.D.

Introducción

El Distrito Escolar Unificado de Paramount existe para "asegurar el aprendizaje y el éxito de cada estudiante brindando una educación de calidad". ¿Qué tan cerca está PUSD de cumplir su misión? ¿Cuáles son los retos y oportunidades que deben abordarse para hacer realidad la visión? ¿Todos los socios educativos se han comprometido con este deseo? El nuevo superintendente y la Mesa Directiva deben abordar estas y muchas otras preguntas para garantizar que PUSD esté realmente en camino de convertirse en un distrito escolar de primer nivel en el estado y que todos los estudiantes puedan sobresalir en este camino. Este Plan de Entrada está diseñado para garantizar que el nuevo superintendente, Dr. Joshua L. Lightle, participe en un comienzo reflexivo, proactivo y estratégico para liderar PUSD. El autor Stephen Covey, en su libro titulado "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", defiende que los líderes deben "primero buscar comprender y luego ser comprendidos". Debe haber un compromiso de escuchar y comprender profundamente. Las actividades de transición escritas en este plan están diseñadas para permitir que el nuevo superintendente participe en oportunidades de "escuchar y aprender" de manera acelerada con una multitud de personas y socios; comenzar a evaluar las fortalezas y debilidades de la organización; identificar las áreas que producirán resultados rápidos, así como áreas que necesitarán un enfoque intenso; y aprovechar el impulso del cambio no solo para crear una red de apoyo y recursos en PUSD, sino también para energizar a la comunidad en el compromiso con la visión de ser una comunidad de aprendizaje dinámica y de apoyo que prepara a todos y cada uno de los estudiantes para el éxito ahora y en el futuro.

Objetivos

Este plan de entrada está diseñado para abordar los siguientes objetivos:

1. Establecer una relación de trabajo colaborativa, positiva y productiva con la Mesa Directiva de PUSD para garantizar un equipo de gobierno cohesivo y eficaz.
2. Establecer confianza, seguridad y desarrollo de capacidades a través de la comunicación y las relaciones positivas entre los socios educativos y comunitarios para asegurar el éxito inmediato y futuro.
3. Evaluar el programa de instrucción actual y acelerar las oportunidades de aprendizaje para todos y cada uno de los estudiantes.

4. Aumentar la eficacia y eficiencia organizacional y garantizar un alto rendimiento y apoyo a las escuelas dentro de un presupuesto equilibrado.
5. Crear entusiasmo e impulso para la visión, la misión y el plan estratégico de PUSD, al mismo tiempo que se establece el compromiso de participar en los cambios necesarios para garantizar un sistema de mejora continua.

Resultados

Los resultados esperados de este plan de entrada incluyen:

- Un distrito y una comunidad llenos de energía sobre el enfoque y la dirección de la organización.
- Un resumen completo de los hallazgos, observaciones y aprendizajes clave de las actividades de "escuchar y aprender" del nuevo superintendente de distrito.
- Una revisión de la dirección estratégica actual, el plan de innovación y las operaciones de PUSD y presentar recomendaciones sobre cómo la Mesa Directiva y el nuevo superintendente avanzará para garantizar la excelencia organizacional y la mejora continua.

I. Equipo Gubernamental

A fin de garantizar que el distrito se concentre intensamente en satisfacer las necesidades de todos los niños y en apoyar la enseñanza y el aprendizaje, la Junta y el superintendente deben desarrollar una relación de confianza, positiva, de colaboración y orientada al trabajo en equipo. Estas relaciones deben establecerse con cada administrador y con la Mesa Directiva en su conjunto. Durante este Plan de Ingreso, el superintendente trabajará con la Mesa Directiva para discutir temas y asuntos de gobierno, gestión, valores y creencias fundamentales, y estructuras de su relación de trabajo. Algunos ejemplos de actividades para promover un equipo de gobierno coherente son:

- Reunirse con cada administrador para discutir el “por qué” de convertirse en administrador, el legado deseado como administrador, las fortalezas y desafíos del distrito y mejorar la construcción de relaciones.
- Realizar talleres de gobernanza para establecer expectativas claras y protocolos de comunicación.
- Colaborar en un formato de evaluación de desempeño con objetivos e indicadores de éxito para ser utilizado para evaluar al superintendente.
- Establecer horarios regulares de reunión para revisar las agendas de las reuniones de la Mesa Directiva y la mejor manera de obtener aportes e información necesaria de la Mesa Directiva antes de las reuniones.

II. Confianza y Confidencia

Durante este tiempo de ingreso inicial, habrá un enfoque en involucrar y movilizar a los padres y líderes comunitarios en la búsqueda de hacer de PUSD un distrito escolar de clase mundial. Habrá un enfoque en establecer apertura y transparencia en todos los sistemas y protocolos de comunicación utilizados por el nuevo superintendente. Comprender la cultura, la historia y las expectativas de PUSD será fundamental. El nuevo superintendente será proactivo y deliberado al llegar a la comunidad y a los socios que no han participado activamente en la educación pública para asegurarse de que sus voces también sean escuchadas y valoradas. Las preguntas clave para todas las partes interesadas incluirán:

1. ¿De qué estás más orgulloso de PUSD? ¿Su departamento/escuela/función? ¿Por qué?
2. ¿Cuáles son las dos principales necesidades del Distrito? ¿Las dos principales necesidades de su departamento/escuela? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles son los desafíos más grandes que enfrenta el Distrito? ¿Su departamento/escuela? ¿Por qué?
4. Si usted fuera el superintendente, ¿en qué centraría su atención?

Ejemplos de actividades para fomentar la confianza incluyen:

- Visitar los planteles escolares para participar e interactuar con estudiantes, profesores y personal.
- Llevar a cabo sesiones para escuchar a los estudiantes, profesores, personal, familias y líderes comunitarios para obtener comentarios adicionales sobre lo que estamos haciendo bien y los desafíos que enfrenta el distrito.
- Reunirse individual y colectivamente con el liderazgo del distrito, el liderazgo del sitio y el liderazgo de la asociación para mantener y fortalecer las relaciones.

III. Programas de Instrucción

Garantizar que todos los estudiantes no sólo se gradúen de PUSD sino que también reciben sus diplomas verdaderamente preparados para la universidad y una carrera es el objetivo final y la responsabilidad de todos los empleados. Para garantizar que la instrucción se realice a niveles altos, los maestros deben tener un plan de estudios, procesos y herramientas de instrucción apropiados desde K-12 para monitorear el progreso de los estudiantes, así como oportunidades y recursos para brindar el apoyo necesario. Garantizar que todas las decisiones se tomen utilizando el barómetro de "¿Es bueno para los niños la enseñanza y el aprendizaje?" se enfatizará en todas las discusiones. Ejemplos de actividades para evaluar los programas de instrucción actuales incluyen:

- Visitar cada escuela, reunirse con cada director de escuela individual e identificar las fortalezas, desafíos y necesidades únicos de cada plantel escolar.
- Revisar y analizar patrones en el rendimiento estudiantil para todos los grupos de estudiantes, incluidos los estudiantes de inglés, los de educación especial, los de bajos ingresos y los hispanos.
- Revisar la alineación actual de los planes de estudio, la instrucción, las calificaciones y las prácticas de evaluación con las oportunidades de desarrollo profesional.
- Establecer un calendario de visitas continuas a los planteles para realizar recorridos por los salones de clase con los directores.

IV. Efectividad y Eficiencia

Para satisfacer las necesidades de todos los estudiantes de PUSD, es fundamental que Operaciones y Finanzas también se centren en los estudiantes. Comprender las fortalezas, estrategias y oportunidades para mejorar las actuales, considerando los desafíos presupuestarios actuales será un enfoque fundamental del nuevo superintendente. Cada división será evaluada para determinar cómo maximizan los recursos, el apoyo y los servicios a los estudiantes a través del lente de mejora continua, coherencia y alineación. Algunas actividades de muestra para calibrar la eficacia organizacional incluyen:

- Llevar a cabo reuniones individuales con todos los miembros del gabinete y líderes de departamento, asegurándose de que cada división sea fiel a su función principal y tenga una agenda centrada en los estudiantes.
- Revisar las proyecciones financieras del distrito, la asignación de recursos y los procesos presupuestarios; evaluar cómo el presupuesto del distrito y el proceso presupuestario están alineados para apoyar el rendimiento estudiantil.
- Revisar el plan de seguridad y comunicación de crisis del distrito.
- Llevar a cabo una revisión de los programas de información pública del distrito; revisar la historia, los servicios y el alcance a toda la comunidad.
- Evaluar el grado en que todas las oficinas son interfuncionales y comenzar a establecer métricas clave y objetivos de servicio al cliente para garantizar la máxima eficiencia y apoyo al rendimiento estudiantil.
- Examinar la efectividad del sistema de gestión de datos de información y la infraestructura tecnológica de PUSD, especialmente con respecto al rendimiento estudiantil, el presupuesto y los recursos humanos.

90-100 Días

Cerca del final de los primeros noventa días, el nuevo superintendente habrá aprendido mucho sobre PUSD y estará listo para informar sobre esos hallazgos. A través de múltiples reuniones con socios clave, se habrán desarrollado algunas ideas iniciales sobre las direcciones para el futuro. Alrededor de este tiempo, otro taller de la Mesa Directiva debe ser programado para anunciar los resultados, proponer planes, y colaborar con la Mesa Directiva en un sistema de planificación para impulsar mejoras en el rendimiento estudiantil y la eficiencia de la organización. El Equipo de Gobierno será capaz de trabajar juntos para asegurar que el PUSD fortalezca el compromiso con una cultura positiva y productiva con un enfoque de láser en el rendimiento estudiantil y el apoyo a los educadores utilizando un modelo de mejora continua. Los planes y agendas propuestos también deben ser comunicados con la comunidad escolar para promover la comprensión, el compromiso y el apoyo a las metas y el propósito de hacer que PUSD *asegure el aprendizaje y el éxito de cada estudiante proporcionando una educación de calidad.*