



Mi primer 100 días

Dr. Ayindé Rudolph

Superintendent

January 2016



Introducción

En mi primer día como Superintendente del Distrito Escolar de Mountain View Whisman, compartí mi plan de entrada para 100 días. Se desarrolló para servir como el arquetipo para aprender más acerca del distrito. Éste plan tuvo seis objetivos y cuatro resultados. Las metas del plan fueron las siguientes:

Objetivos

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

1. Desarrollar una fuerte relación de colaboración con la Junta de Directivos y determinar las metas, expectativas y bases del Plan Estratégico de Mountain View Whisman 2020.
2. Asegurar una transición efectiva, eficiente y ordenada del liderazgo, manteniendo el enfoque sobre un mayor rendimiento escolar para todos los niños.
3. Crear oportunidades para que el nuevo superintendente escuche con atención y de manera amplia a una gran cantidad de personas interesadas y tenga un entendimiento amplio del Distrito Escolar de MVW.
4. Asegurar de manera proactiva que todas las voces —y no solo aquellas que tradicionalmente aprovechan la colaboración con el sistema escolar— sean escuchadas y participen en el proceso de mejora continua.
5. Identificar y ejecutar actividades que deben llevarse a cabo de manera inmediata para asegurar un inicio sobresaliente del año escolar.
6. Crear emoción e impulso para la visión, misión y plan estratégico futuro del Distrito Escolar de MVW, y, al mismo tiempo, establecer el compromiso de participar en las mejoras necesarias.

Resultados

1. Un resumen completo de los resultados y las observaciones recogidas de las diferentes actividades descritas dentro de este plan.
2. Construir sobre los altos niveles de cívica, los padres, los negocios y la participación comunitaria a través de una comunicación clara y transparente.
3. El establecimiento de las bases de un plan estratégico de 5 años y los posibles planes de mejora a corto plazo para los asuntos urgentes.
4. Un energizado distrito y comunidad sobre el enfoque y la dirección de la MVWSD.



Como se mencionó, la conclusión oficial de este plan generaría un resumen de lo que vi y aprendí, de mis impresiones iniciales sobre la realidad actual de nuestro sistema y del camino que, considero, necesita tomar nuestro sistema escolar si deseamos alcanzar nuestro máximo potencial.

Durante mis primeros 100 días me propuse reunirme con tantas partes interesadas como me fuera posible. Hablé con cada director de forma individual, me reuní con maestros y personal durante su hora de comida, viajé a cada centro durante el primer día de escuela y sostuve reuniones y encuentros en cada rincón de la comunidad. Me reuní con directivos actuales y anteriores, con superintendentes anteriores del Distrito Escolar de MVW y de distritos vecinos, con miembros del Consejo, comandantes y líderes cívicos y empresariales. Invertí tiempo comiendo con empleados de cada departamento y aprendí de y escuché a nuestro personal calificado que actualmente sirve como la columna vertebral de nuestra organización. Visité diversas empresas, socios comunitarios y universidades aledañas. Finalmente, llevamos a cabo un análisis amplio del distrito y de todas las escuelas. En su conjunto, me impresionó la disposición de todas las personas a estar abiertas en relación con las fortalezas y oportunidades de crecimiento. Estas conversaciones me han brindado una gran comprensión de nuestra realidad actual.

Cuando miro hacia atrás, me doy cuenta que los momentos que más he atesorado durante mis primeros 100 días son el tiempo que pasé con los estudiantes. Ya fuera en el salón de clases o en muchos de nuestros ambientes de aprendizaje al aire libre, nuestros estudiantes mostraron curiosidad por el mundo que nos rodea, su pasión por mejorar su comunidad y el deseo genuino de que les vaya bien en

la vida. Ahora resulta evidente que si creamos un ambiente de apoyo donde ellos puedan alcanzar su nivel máximo, se elevarán a cualquier expectativa que pongamos sobre ellos.

También pasé una cantidad considerable de tiempo con maestros, personal, padres y administradores. Después de cada conversación quedé impresionado por su pasión y compromiso hacia nuestros estudiantes. Nuestro personal claramente entiende las perspectivas únicas que brindan nuestros estudiantes. Queda claro que desean tener voz en las estrategias que utilizamos para desarrollar niños con una buena formación.

Reflexiones clave

Reflexioné sobre las muchas conversaciones que tuve con el personal, sobre el desempeño, los datos y los resultados del Análisis de Calidad del Distrito (ACD). Han surgido diversos temas como reflexiones clave sobre el distrito que nos ayudarán a acercarnos a manifestar nuestro estado deseado. La primera reflexión consiste en una fortaleza que deberíamos seguir construyendo. Las últimas dos reflexiones son oportunidades para el crecimiento en las que necesitamos enfocarnos de manera precisa en los meses subsecuentes.

Reflexiones clave

1: Tenemos todos los recursos necesarios en nuestra comunidad para satisfacer las necesidades de nuestros niños

2: Somos una organización "frustrada"

3: Nuestro desempeño se ve obstaculizado por la falta de un Enfoque Estratégico



Reflexión Uno: Tenemos todos los recursos necesarios en nuestra comunidad para satisfacer las necesidades de nuestros niños.

La comunidad de Mountain View ha hecho un compromiso enorme con el éxito de nuestro distrito escolar. Trabajamos en colaboración con nuestros líderes cívicos para mantener las escuelas. Una vez al mes, los miembros de la comunidad se reúnen para discutir cómo pueden abordar los desafíos que tienen un impacto sobre nuestros estudiantes.

Del DQR

Las organizaciones asociadas compartieron de manera confiada que mantienen una relación productiva que cuenta con una amplia participación y que continúa creciendo con el Distrito Escolar de Mountain View Whisman. Los socios también se sienten bien recibidos, valorados y creen que el distrito responde cuando surgen necesidades.

Además, nuestra comunidad ha mostrado un apoyo inquebrantable hacia las escuelas financiando nuestra fundación, apoyando un impuesto sobre la propiedad y un programa de bonos de capitales. Tenemos fuertes socios comerciales que están dispuestos a financiar programas e iniciativas tales como instructores educativos, revisiones a fondo y actividades estudiantiles. Somos extremadamente afortunados en esta área. El hecho de que nuestra comunidad tenga medios financieros para soportar los altibajos económicos del país resulta impresionante. Nuestra economía en crecimiento, aunada al talento que reside dentro de nuestra comunidad y el compromiso de todos hacia nuestros estudiantes, maestros, personal y organización es algo atípico. Sin embargo, tenemos que hacer un mejor trabajo a la

hora de alinear/aprovechar los recursos para alcanzar nuestras metas de largo plazo. Como comunidad, debemos comprometernos con dotar de recursos a los programas educativos que consideramos son una parte integral para mejorar los resultados para todos los estudiantes.

Reflexión Dos: Somos una organización “frustrada”

Mountain View Whisman sigue estando influenciado por diversos factores externos e internos que crean incertidumbre y angustia. Los siguientes puntos son los que parecen tener el mayor impacto sobre nuestra gente:

- En múltiples niveles, los empleados no están conscientes de las expectativas de sus empleos. Además, no están seguros no solo de los parámetros, sino, tampoco, de cómo su trabajo contribuye al desempeño de los estudiantes. Finalmente, la falta de expectativas, junto con la ausencia de sistemas formales de responsabilidad, deja al distrito en una mala posición para apoyar el crecimiento profesional del personal en todos los niveles.
- La adopción de nuevos estándares y de un nuevo plan de estudios ha generado una enorme cantidad de estrés en el personal. Diversos programas educativos o bien se han introducido de forma deficiente o se han abandonado por completo, lo cual, a su vez, ha hecho que muchos desconfíen de los esfuerzos para llevar a cabo las reformas.
- La falta de sistemas de comunicación efectivos crea barreras innecesarias para mejorar los resultados de los estudiantes. Como consecuencia, el distrito funciona como un sistema de escuelas y no como un sistema escolar. Además, los sistemas de comunicación dentro de la oficina distrital son insuficientes y, a menudo, no son claros. Por último, la falta de un solo mensaje coherente impide que muchos miembros de la comunidad entiendan cómo ellos, o sus organizaciones, pueden contribuir a mejorar los logros de los estudiantes.
- La incertidumbre sobre diversas iniciativas de gran envergadura (es decir, el proyecto de bonos de capitales Serie G y el Impuesto a la

Propiedad Serie C), han dejado al personal haciéndose preguntas no solo sobre el estado de las escuelas, sino, también, sobre diversas iniciativas estratégicamente financiadas.

- El creciente costo de la vida en nuestro distrito y en el Área de la Bahía está forzando al personal a tomar decisiones difíciles sobre dónde vivir, sobre cuánto tiempo están dispuestos a invertir para desplazarse a su lugar de trabajo y sobre si deberían o no buscar empleo en otra parte.

En resumen, las personas que pertenecen a nuestra organización se encuentran bajo un nivel de estrés muy elevado. A menudo los agentes estresantes se encuentran fuera del control de nuestros empleados. Quiero que nuestro personal sepa que entiendo sus preocupaciones y que trabajaré en su favor para tratar, y reducir algunas de estas preocupaciones. Continuaré desarrollando sistemas efectivos y eficientes, y también me comunicaré con el personal acerca de los cambios que tengan un impacto sobre nuestro entorno educativo.

Reflexión Tres: Nuestro desempeño se ve obstaculizado por la falta de un Enfoque Estratégico.

Necesitamos mejorar nuestro enfoque, nuestra cohesión y nuestra alineación en la organización. Queda claro que la ausencia de un plan estratégico definido inhibe nuestra capacidad de guiar el trabajo significativo en todos los niveles. Como resultado, los grupos de personas involucradas no tienen claro

Es momento de tener un nuevo Plan Estratégico

Mis reflexiones se derivan de mi *tour* de escucha, aprendizaje y liderazgo. Es debido a estas reflexiones que estoy reduciendo nuestro enfoque a dos áreas clave que serán una parte integral de nuestra capacidad de mejorar los resultados de los estudiantes en todos los niveles. Estas dos prioridades se convertirán en nuestra "Ventaja". Nos permitirán no solo abordar las necesidades de nuestro distrito, sino, también, nos permitirán desarrollar sistemas de mejora continua.

cómo su trabajo contribuye a la implementación de la visión del distrito. Por último, el ACD mostró que la estructura organizacional ineficiente está sirviendo como un impedimento para cambiar y para alcanzar niveles más elevados de desempeño. Es algo que necesita abordarse más temprano que tarde.

Áreas de enfoque

1: Desarrollo de un Plan Estratégico

2: Establecer una organización eficiente y estratégicamente enfocada que tenga la capacidad de mejorar el rendimiento académico y las operaciones.

Foco 1: Desarrollo de un Plan Estratégico

A lo largo de los próximos seis meses necesitamos desarrollar un plan estratégico. Nuestro desafío consiste en repensar la forma como hacemos las cosas y los sistemas que necesitamos implementar. Nuestro Plan Estratégico ayudará a todos

los que interactúan con el distrito a desempeñar un papel en el rendimiento estudiantil. Ayudará a los empleados a comprender las expectativas y los parámetros utilizados para medir el éxito. Lo que yo observo es que, como organización, nos preocupamos profundamente por cada estudiante que entra por nuestra puerta. Tenemos socios comprometidos y padres que se preocupan. Tenemos todo lo necesario para llevar a cabo el trabajo. Un Plan Estratégico nos impulsará a niveles más altos de desempeño.

Foco 2: Establecer una organización eficiente y estratégicamente enfocada que tenga la capacidad de mejorar el rendimiento académico y las operaciones.



El distrito emplea individuos extremadamente trabajadores y comprometidos. Sin embargo, necesitamos desarrollar sistemas que permitan que todo mundo trabaje de manera más efectiva y eficiente. Cuando combinemos un sistema efectivo con nuestros integrantes dedicados del equipo, veremos que todo es posible.

Siguientes pasos

A lo largo del año pueden esperar ver las siguientes mejoras que nos permitirán convertirnos en un distrito escolar de alto rendimiento.

- Seguiremos adoptando planes de estudio rigurosos que contribuyan al éxito de nuestros estudiantes en la preparatoria.
- Desarrollaremos roles, responsabilidades y expectativas claramente definidas para cada nivel de la organización.
- Utilizando los datos, dirigiremos recursos y personal para satisfacer las necesidades de cada una de nuestras escuelas.
- Seguiremos desarrollando protocolos de comunicación de dos vías que permitan una comunicación transparente con todas las partes interesadas.



- Seguiremos albergando oportunidades de escucha y aprendizaje que nos permitan reunir sugerencias e ideas para mejorar.
- Revisaremos y renovaremos nuestros programas y desarrollaremos un sistema que refleje nuestro compromiso unificado hacia todos nuestros estudiantes.
- Elaboraremos un programa de desarrollo profesional sólido que se enfoque en las necesidades de todos los miembros de nuestro personal.

Para finalizar, es importante comprender que no estamos cambiando las cosas solo por cambiarlas. Más bien, mi meta consiste en capitalizar nuestras fortalezas y encontrar formas de minimizar nuestras debilidades. Tomando todo ello en consideración, creo que tenemos una oportunidad increíble frente a nosotros. Además, al aprovechar todos los recursos con los que contamos en nuestra comunidad podemos desarrollar un excelente plan de acción y desencadenar el talento que existe dentro de nuestro distrito. Tengo la confianza de que haremos grandes cosas juntos.

Quiero cerrar con una cita de un ex estudiante de Monta Loma:

“Lo importante es que tengas fe en las personas, en que son básicamente buenas e inteligentes, y si les das las herramientas, harán cosas maravillosas con ellas”.
~Steve Jobs.

Mi primer 100 días

Dr. Ayindé Rudolph

Superintendent

January 2016

