



## Distrito Unificado de Tucson

### Plan para Futuros Líderes Administrativos

#### I. LENGUAGE USP

*El Distrito debe desarrollar e implementar un plan para la identificación y el desarrollo de futuros líderes administrativos, específicamente diseñados para aumentar el número de directores, subdirectores y administradores de las Oficinas del Distrito Afroamericanos y Latino. El plan propondrá métodos para "el auto crecimiento", incluyendo la posibilidad de apoyo económico para que los empleados Afroamericanos y Latinos (aquellos que actualmente no se encuentran en posiciones de liderazgo) para que reciban las certificación requeridas y los títulos educativos necesarios para dichas promociones. (IV.I.3.)*

#### II. DESCRIPCIÓN GENERAL

El propósito del plan es el identificar y desarrollar futuros líderes administrativos, específicamente diseñados para aumentar el número de directores, subdirectores y administradores Afroamericanos y Latinos de las Oficinas del Distrito. El plan incluye tres secciones principales: (III) Identificación; (IV) Desarrollo de Futuros Líderes – Academia de Preparación de Liderazgo; y (V) Métodos para el Auto Crecimiento.

#### III. IDENTIFICACIÓN DE FUTUROS LÍDERES

TUSD identificará a los futuros líderes administrativos de las siguientes maneras (el enfoque de la identificación fluctuará anualmente basado en las necesidades del Distrito):

**Recomendaciones:** El Liderazgo actual<sup>1</sup> analizará las oportunidades presentadas en el plan, esbozará los criterios y requisitos y solicitará recomendaciones para los solicitantes calificados, con un enfoque específico en los candidatos Afroamericanos y Latinos.

**Reclutamiento:** Por medio del reclutador del Distrito, al implementar el Plan de Reclutamiento, TUSD compartirá las oportunidades atractivas dentro del plan (ej. Academia de Preparación de Liderazgo y los métodos de auto crecimiento) con los futuros empleados nuevos y los exhortarán a solicitar empleo en TUSD y también a que soliciten participar en estas oportunidades.

**Alcance Directo:** Las oportunidades principales esbozadas en este plan (ej. Academia de Preparación de Liderazgo y métodos de Auto Crecimiento) serán descritas en los comunicados para los futuros empleados Afroamericanos y Latinos con instrucciones sobre el proceso de solicitud de empleo y los exhortarán a solicitar empleo. Además, se alentará a los líderes actuales a hablar directamente con los participantes prospectos para

---

<sup>1</sup> Leadership includes: Superintendent's Leadership Team (SLT), Business Leadership Team (BLT), and Instructional Leadership Team (ILT).

fomentar la participación. (nota: no hay un proceso de solicitud para año escolar 2013-14; el proceso de solicitud se usará en años futuros).

#### **IV. DESARROLLO DE FUTUROS LÍDERES – ACADEMIA DE PREPARACION DE LIDERAZGO**

**Misión:** la Academia de Preparación de Liderazgo de TUSD (LPA) es un programa formal diseñado para desarrollar y preparar la capacidad de liderazgo de futuros líderes de escuelas y administradores de las Oficinas del Distrito.

Los participantes podrán:

- Acelerar su crecimiento profesional
- Entender los sistemas y procesos
- Aumentar sus conocimientos de Teoría del Aprendizaje para Adultos
- Cultivar una cultura de aprendizaje para todos
- Aumentar el aprendizaje y logros estudiantiles
- Defender la equidad para todos los estudiantes
- Cultivar y mantener un ambiente de aprendizaje inclusivo y de apoyo para todos
- Desarrollarse como Líderes de Instrucción que valoran la colaboración y el aprendizaje de por vida

Creemos que:

- Los Directores son responsables del aprendizaje de sus estudiantes
- Los Directores aseguran la equidad para todos los estudiantes
- La enseñanza de alta calidad viene del apoyo a los maestros
- La reflexión es un elemento clave en el ciclo de enseñanza / aprendizaje
- Los líderes de Instrucción y de las Oficinas del Distrito apoyan la reforma escolar positiva

#### **Protocolo Actual:**

La aceptación en la Academia de Preparación de Liderazgo es a través de un proceso de identificación y selección. La Academia de Preparación de Liderazgo se ofrece cada año. La Información sobre la Academia de preparación de Liderazgo se le proporciona al Distrito y a los administradores a nivel Escolar para identificar a los futuros candidatos que demuestran habilidades y cualidades de liderazgo.

#### **Objetivos de la Academia de Preparación de Liderazgo**

Los participantes podrán:

- Desarrollar un plan escolar basado en los datos para tomar decisiones y ajustar todos los recursos (capital humano y de presupuestos) para identificar metas – aumentar logros estudiantiles
- Analizar y comparar los métodos de liderazgo para ayudar en la implementación del plan escolar decisiones de liderazgo inmediatas para su puesto basadas en los protocolos y procedimientos de TUSD
- Entender y utilizar los recursos disponible a través de varios departamentos de TUSD para asistirlos en el alcance de metas escolares
- Desarrollar relaciones con personal clave dentro de varios departamentos
- Llevar a cabo una encuesta de necesidades para identificar los problemas dentro de su departamento/escuela e identificar estrategias adecuadas para abordar el problema
- Expresar las metas del distrito/escuela/departamento a través de una variedad de medios o a una variedad de públicos
- Desarrollar un Calendario Profesional de Desarrollo para los departamentos/escuelas que apoye e impacte la

instrucción y logros

- Entender y Analizar el Plan de Estatus Unitario y poder expresar el impacto en las Políticas del Distrito, procedimientos y funciones
- Revisar el sistema nuevo de evaluación y hacer preguntas relativas a éste para aclarar

### **Expectativas:**

- Asistir a todas la Sesiones de Preparación de Liderazgo (7 sesiones )
- Escribir un resumen reflexivo de cada uno de los siguientes (se le proporcionarán preguntas de orientación para cada asignación)
  - Asistir a una de las Reuniones de la Mesa Directiva de TUSD
  - Seguir a un líder escolar o del distrito
  - Participar en el recorrido de una escuela
- Crear un calendario de Desarrollo Profesional durante un semestre

Se le dará tiempo para que el/la participante siga a un administrador y participe en el recorrido de una escuela.

### **Recomendaciones**

Además del protocolo actual, recomendamos los siguientes cambios para el año escolar 2013-2014:

- Emplear esfuerzos de reclutamiento dirigido enviando la información de la Academia de Preparación de Liderazgo directamente a los empleados Afroamericanos y Latinos en la lista.
- Aumentar el número de días libres para participar de dos a cuatro. Esto le permitirá a los participantes reunir diferentes perspectivas por medio de:
  - Seguir a dos administradores escolares de nivel en diferentes planteles (Primaria y Escuela Intermedia; Escuela Secundaria y K-8...)
  - Participar en dos recorridos en diferentes niveles escolares

### **Evaluación del Programa**

La eficacia del programa se evaluará mediante tres medidas:

- La evaluación al final del programa
- Los puestos de mayor liderazgo obtenidos por los participantes
- El Aumento en el número de administradores de nivel, escolares o del Distrito Afroamericanos y Latinos  
\*esto depende de la disponibilidad de puestos de liderazgo

### **Opción Plan de Estudios (Propuesto para el año escolar 2013-14)**

Sesión 1: 4 de Diciembre de 2013

Expectativas de un Líder Aspirante

Balance: 3 preguntas:

- ¿Qué hicimos nosotros que marcó una diferencia para nuestros alumnos?
- ¿Qué hicimos nosotros que funcionó pero pudo ser mejorado?
- ¿Qué no se incluyó en las dos listas previas?

Entendiendo el Sistema: Modelos ILT y BLT de TUSD.

Rúbrica del Plan Escolar

Sesión 2: 18 de diciembre de 2013

Planes de la Escuela: Evaluación de los Planes de la Escuela, Alineamiento a las 3 preguntas, Comunicación con los Accionistas.

Averiguación de Datos: A nivel Distrito, a nivel Escolar, a nivel del Salón de clases, a nivel Estudiantil.

Sesión 3: 8 de enero de 2014

Alineamiento con los Recursos de Capital Humano.

Reclutamiento/Retención

Altamente Calificados

Proceso de Reclutamiento

Sesión 4: 22 de enero de 2014

Alineamiento de los Recursos Financieros.

Finanzas

Derechos

Complementan vs Reemplazan

Abolición de la Segregación/Plan de Estatus Unitario

Sesión 5: 5 de febrero de 2014

Plan de Estatus Unitario

Ambientes de Inclusión

Relaciones con los Empleados

Políticas y Acuerdos de Negociación.

Disciplina vs Desempeño (personal)

Sesión 6: 26 de febrero de 2014

Gestión del Rendimiento

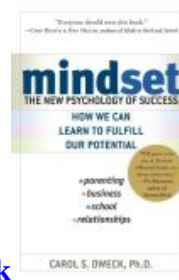
Relaciones Profesionales

Establecimiento de Expectativas

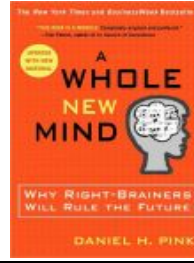
Sesión 7: 12 de marzo de 2014

Simulacros de Entrevistas

**Recursos LPA**



**Mindset: The New Psychology of Success by Carol Dweck**



## [A Whole New Mind: Why Right Brainers Will Rule the Future](#)

### **V. MÉTODOS PROPUESTOS PARA “EL AUTO CRECIMIENTO”**

#### **Colaboración con la Universidad de Arizona**

El personal de TUSD ha tenido reuniones iniciales con representantes de la Facultad de Educación de la Universidad de Arizona para explorar una propuesta para proporcionar una serie de cursos específicos para TUSD hacia la obtención de un certificado Administrativo en el Estado de Arizona. La propuesta incluye la posibilidad del apoyo financiero para capacitar a los empleados actuales con un potencial de liderazgo para que se inscriban en los cursos y, finalmente, para que reciban las certificaciones requeridas que son necesarias para dichas promociones. Los cursos específicos para TUSD se enfocarán en los cursos estándares, pero inculcará temas relacionados con el USP y TUSD tales como Apoyo y Aprendizaje Inclusivo (CRP), fundamentos y teoría del USP, diversidad del profesorado y personal, etc. El programa puede también incluir proyectos de clase que estarían basados en las escuelas de TUSD, y pueden abarcar todo un año escolar. Los líderes potenciales Afroamericanos y Latinos que no cumplan con los requisitos para avanzar directamente a un puesto de liderazgo serán exhortados para que soliciten entrar al programa mientras continúan trabajando en TUSD y mientras terminen el LPA. Los participantes estarán formalmente reconocidos y se le proporcionará un certificado de participación para documentar el entrenamiento adicional y desarrollo profesional recibido durante un año.

#### **Invitación y Participación en la Academia de Preparación del Liderazgo de TUSD**

Cada semana, los líderes a nivel Distrito y escolar se reúnen con el Superintendente Adjunto para el desarrollo profesional continuo, enseñanza colaborativa, y oportunidades para enseñanza interactiva que está basada en principios fundamentales del Distrito. Los participantes actuales de ILA serán exhortados de manera rutinaria para que exhorten a líderes futuros (especialmente miembros del personal Afroamericanos y Latinos) para que los sigan en una junta de ILA, se reúnan con otros líderes del Distrito, y que obtengan una perspectiva en cómo ocurre el trabajo principal del Distrito.

#### **Programa de Orientación y Seguimiento**

El Reclutador del Distrito facilitará un Programa de Orientación/Seguimiento para identificar a los líderes futuros (especialmente miembros del personal Afroamericanos y Latinos), vincularlos con un orientador por un año, y supervisar las actividades de orientación y seguimiento para asegurar interacción.

El Reclutador del Distrito será responsable de proporcionar entrenamiento de orientación para incluir temas específicos (alineados a las áreas de Certificación del Administrador y del Superintendente) que se espera que los orientadores abarquen con las personas que serán orientadas durante el año.

Se espera que los orientadores se reúnan en persona con las personas que van a orientar por los menos dos veces al mes, que las personas que van a ser orientadas los sigan por un día por lo menos trimestralmente, y que tengan otras reuniones formales e informales en persona o por teléfono. En total, se espera que cada orientador tenga contacto con las personas que van a orientar (en persona, siguiéndolos, llamada telefónica, etc.) por lo menos cinco veces por día. Anualmente, los orientadores y los que serán orientados llenarán una encuesta acerca de la experiencia, y el programa será evaluado para mejoras para el año entrante. Se reconocerá formalmente a los participantes y se le proporcionará con un certificado de participación para documentar el entrenamiento adicional y desarrollo profesional recibido durante un año.