



Orange County Public Schools

SCHOOL BOARD OF ORANGE COUNTY



Teresa Jacobs
Chair



Angie Gallo
District 1



Johanna López
District 2



Linda Kobert
District 3



Pam Gould
Vice Chair | District 4



Vicki-Elaine Felder
District 5



Karen Castor Dentel
District 6



Melissa Byrd
Vice Chair | District 7

Plan de Entrada de los Primeros 100 Días

Maria Vazquez, Ed.D.

Queridas familias de OCPS, empleados y miembros de la comunidad,

Me siento honrada de haber sido elegida para dirigir esta extraordinaria organización. He dedicado mi vida a crear entornos de aprendizaje donde todos los niños se sientan seguros, apoyados y exitosos. Ese será mi enfoque como su Superintendente. El Distrito de las Escuelas Públicas del Condado Orange es un distrito exitoso, diverso y multifacético que ha logrado un progreso increíble durante la última década, pero aún tiene por delante algunos desafíos que enfrentar.

Mi compromiso con ustedes es escuchar, aprender, y comprometerme con **todas las partes interesadas**

¿Qué se necesita para crear entornos de aprendizaje seguros y de apoyo donde todos los niños se sientan exitosos? ¿Cómo nos aseguramos de que todos los niños tengan acceso a programas atractivos y diversos en las escuelas de nuestra comunidad? ¿Cómo eliminamos las lagunas en los resultados académicos que existen para grupos de niños en las Escuelas Públicas del Condado Orange? ¿Cómo atraemos y retenemos al mejor personal para trabajar en OCPS? Estas preguntas impulsarán el trabajo que planifico liderar como Superintendente del Condado Orange.

En mi rol como Superintendente, quiero reenfozar nuestros esfuerzos en la creación de centros de aprendizaje dinámicos, donde adultos dedicados involucren a los estudiantes en experiencias académicas rigurosas para que todos los niños sobresalgan. Colaboraremos para desarrollar oportunidades que se basen en lo que ya es un distrito escolar excelente. El enfoque de este plan de entrada es crear una base sobre la cual podamos construir un futuro prometedor para nuestra comunidad, para nuestros empleados y, lo que es más importante, para nuestros estudiantes.

La estructura del plan gira en torno a cuatro pilares principales:

1 EXCELENCIA	2 EQUIDAD	3 COMPROMISO	4 ALINEACIÓN
-------------------------------	----------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Durante mis primeros 100 días, planifico dedicar mi tiempo:

- Creando una relación de colaboración con la Junta Escolar.
- Involucrando a un grupo de diversas partes interesadas para obtener información sobre fortalezas y oportunidades.
- Estableciendo estructuras para proporcionar comunicaciones transparentes y frecuentes.
- Profundizando mi conocimiento de la administración, los departamentos, las iniciativas, los sistemas y los presupuestos actuales del sistema escolar e identificar oportunidades de mejoramiento.

Tomará nuestro esfuerzo colectivo y compromiso para alcanzar nuestras metas para los estudiantes de OCPS. Espero conocerlos y escuchar sus ideas.

A su servicio,

Maria Vazquez, Ed. D



Orange County Public Schools

NUESTRA VISIÓN

Asegurar que cada estudiante tenga un futuro prometedor y exitoso.

NUESTRA MISIÓN

Con el apoyo de las familias y la comunidad, creamos senderos diversos y enriquecedores para llevar a nuestros estudiantes al éxito.

NUESTRAS METAS

- Altas expectativas para el aprendizaje de los estudiantes
- Bienestar Social y Emocional del Estudiante
- Equipo dedicado y de alta calidad
- Clima Positivo y Ambiente Seguro
- Operaciones eficientes
- Comunidad comprometida y dedicada

NUESTROS VALORES

- Equidad
- Integridad
- Inclusión
- Colaboración
- Respeto
- Innovación

Objetivos del Plan de Entrada

Garantizar una transición del liderazgo eficaz y eficiente.

Desarrollar una relación de confianza, colaboración y eficacia con la Junta Escolar del Condado Orange.

Crear oportunidades para escuchar a las partes interesadas en cada comunidad para así obtener un alto conocimiento de cómo las personas visualizan lo que funciona, lo que no funciona y cuáles son las mejores expectativas de las partes interesadas para el futuro.

Comunicarse con estilos de participación nuevos e intencionales para interactuar con todos los miembros de la comunidad para garantizar que todas las opiniones se escuchen y participen en el proceso de educación de nuestros estudiantes.

Colaborar con la Asociación de Maestros del Salón de Clases del Condado Orange, OCCTA por sus siglas en inglés y la Asociación de Profesionales de Apoyo a la Educación de Orange, OESPA por sus siglas en inglés para establecer una relación de trabajo más productiva para asegurar que tengan un mayor sentido de eficacia y se sientan valorados como profesionales.

Obtener más información sobre las barreras existentes para la colaboración auténtica y crear nuevas maneras de trabajar juntos.

Generar entusiasmo e impulso para la visión, la misión y el plan estratégico de OCPS.

Establecer un compromiso de ajustes para asegurar que todos los niños tengan acceso a una educación de calidad.

Resultados

ENFOQUE Y DIRECCIÓN
para las Escuelas Públicas del
Condado Orange

Resumen completo de
RESULTADOS CLAVE
Durante mis primeros 100 días

Nuevo compromiso con nuestro
PLAN ESTRATÉGICO
OCPS 2025

Gobierno de la Junta

Es fundamental que la Junta Escolar y la Superintendente desarrollen una relación colaborativa y orientada al trabajo en equipo para garantizar que el distrito tenga un enfoque intenso en satisfacer las necesidades de todos los niños. Estas relaciones deben establecerse con cada miembro individual de la Junta y con la Junta en su totalidad. Trabajaré con la Junta para discutir temas y asuntos de gobierno, administración, comunicación y estructuras de nuestra relación de trabajo.

- Compartir el Plan de Entrada con la Junta Escolar para recibir sus comentarios.
- Participar en reuniones individuales con los miembros de la Junta para mejorar el conocimiento, ampliar las perspectivas y establecer una rutina de comunicación armoniosa con la Junta.
- Organizar un retiro de la Junta para discutir los protocolos de comunicación, los roles y las responsabilidades, las normas de comportamiento e interacción, las expectativas y la evaluación del Superintendente para el primer año.
- Organizar un segundo retiro de la Junta para compartir los hallazgos de los primeros 100 días y planear abordar los resultados.

PILARES

Nuestros estudiantes merecen un maestro de alta calidad que brinde instrucción de alta calidad en cada salón de clases, todos los días. Esto significa que debemos brindar el apoyo que nuestros maestros y líderes necesitan mientras trabajan con nuestros estudiantes. Nuestros salones de clase deben ser centros de aprendizaje dinámicos y de apoyo donde los maestros dedicados involucren a sus estudiantes en experiencias académicas rigurosas y fascinantes para que todos los niños tengan éxito en los niveles más altos. Los maestros deben sentirse valorados y respetados por su experiencia profesional e invitados a conversaciones auténticas sobre cómo lograr la excelencia en la instrucción.

Previo a la Entrada

- Analizar la data más reciente de las Pruebas de Estándares de Florida, FSA por sus siglas en inglés para determinar los patrones en los datos de rendimiento de los estudiantes y las lagunas de rendimiento para garantizar que se cuente con el apoyo y los recursos adecuados para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Revisar los planes de estudios, las guías de ritmo y los materiales complementarios para alinearlos con los nuevos Estándares B.E.S.T. o *Benchmarks for Excellent Student Thinking* (Puntos de referencia para el pensamiento excelente de los estudiantes)
- Revisar los datos relacionados con el comportamiento de los estudiantes, como referencias disciplinarias y consecuencias, para identificar oportunidades de apoyo y recursos adicionales.
- Evaluar los esfuerzos actuales de desarrollo profesional y la capacidad para satisfacer las necesidades de capacitación de los principales, maestros, personal de apoyo y del Distrito Central; determinar el grado en que está integrado en el trabajo, diferenciado y dirigido al logro de los estudiantes
- Analizar las escuelas de bajo rendimiento e iniciar un análisis de la causa principal para las necesidades de los estudiantes; determinar un plan de acción correctiva.
- Analizar la asistencia y otros indicadores de compromiso y aprendizaje socioemocional.
- Evaluar los procesos establecidos para brindar servicios de asesoramiento, salud mental, psicológicos y sociales.

A la Entrada

- Reunirse con el Departamento de Operaciones, Recursos Humanos, Finanzas e Instalaciones del Distrito para obtener un conocimiento más profundo de las prioridades, metas y medidas.
- Participar en recorridos de aprendizaje en todas las comunidades educativas; observar las prácticas de instrucción en el salón de clases con un enfoque en el rigor académico y el cumplimiento de los estándares del nivel de grado.
- Convocar un consejo asesor de maestros para asesorar a los líderes del distrito sobre un conjunto específico de prioridades educativas que acelerarán el crecimiento académico y el logro de nuestros estudiantes más débiles e identificarán los apoyos que necesitan para brindar excelencia educativa.

- Identificar los recursos y apoyos necesarios para satisfacer las necesidades únicas de los estudiantes dotados y talentosos, de educación especial y los estudiantes aprendices del idioma inglés, utilizando observaciones de los recorridos de aprendizaje.
- Completar un Inventario de evaluaciones, incluidas evaluaciones formativas y acumulativas.
- Participar en conversaciones con personal determinado con respecto a los sistemas de evaluación del personal para determinar cualquier ajuste a los sistemas establecidos.
- Afirmar y celebrar los esfuerzos del personal y las prácticas ejemplares.

PILARES

Nuestras escuelas deben ser lugares donde los niños se sientan seguros, apoyados y exitosos. Debemos eliminar las barreras y brindar los recursos y apoyos necesarios para garantizar que todos los estudiantes, especialmente nuestros niños de color tengan acceso a una educación de calidad. Debemos trabajar juntos para crear ambientes de aprendizaje donde cada niño sea respetado y valorado por sus talentos y dones únicos y exista la creencia de que todos los niños pueden aprender a niveles altos.

Previo a la Entrada

- Revisar los datos de las Pruebas de Estándares de Florida, FSA por sus siglas en inglés con un enfoque en el desempeño de los subgrupos. Identificar el apoyo de la comunidad de aprendizaje y del distrito para nuestras escuelas más frágiles.
- Analizar la matrícula en cursos avanzados en cada escuela secundaria.
- Revisar la implementación del Sistema de Apoyo de Múltiples Niveles o MTSS por sus siglas en inglés, incluyendo remediación, recuperación, intervención, tutoría y aceleración.
- Revisar y ajustar los calendarios de capacitación para proporcionar desarrollo profesional sobre prácticas informadas sobre trauma y prácticas restaurativas en todas nuestras escuelas.

A la Entrada

- Visitar 50 escuelas en todas las comunidades de aprendizaje con un enfoque en la igualdad y el acceso a la instrucción basada en estándares.
- Llevar a cabo una auditoría académica que incluya el rendimiento, los servicios y los programas de los estudiantes.
- Revisar los procesos de mejora del distrito y la escuela para determinar dónde se pueden incorporar estrategias que permitan a todos los estudiantes acceder a una educación de calidad para mejorar el desempeño de los estudiantes.
- Evaluar los procedimientos y procesos escolares y del distrito que garanticen la preparación equitativa de los estudiantes y el acceso a cursos y programas acelerados (p. ej., cursos avanzados, Educación Técnica y de Carrera o CTE por sus siglas en inglés, Ciencia, Tecnología,

Ingeniería y Matemática o STEM por sus siglas en inglés, artes escénicas, artes visuales, inscripción doble) en todas las escuelas.

- Revisar las prácticas de contratación para garantizar la diversidad y la consideración de los problemas de igualdad.
- Llevar a cabo un análisis de comparabilidad del personal con base en cada escuela: maestros, consejeros, entrenadores académicos, intervencionistas y personal de apoyo.
- Revisar la relación con el Departamento de Justicia y las agencias policiales locales.
- Evaluar la utilización de fondos federales, en particular, la asignación del Fondo de Ayuda de Emergencia para Escuelas Primarias y Secundarias o ESSER por sus siglas en inglés y de Título I a las escuelas.
- Evaluar la efectividad de las herramientas tecnológicas y recursos digitales disponibles para maestros y estudiantes.
- Trabajar en colaboración con la Asociación de Maestros de Salón de Clases o CTA por sus siglas en inglés para considerar cómo incentivar a los maestros excelentes para que trabajen en nuestras escuelas más frágiles.

PILARES

Sabemos que el éxito de todos los estudiantes depende de que todos trabajen juntos. Es esta asociación entre los maestros, el personal de apoyo, las familias, la comunidad y los estudiantes lo que ayudará a OCPS a convertirse en el distrito modelo del país. Estas partes interesadas pueden tener un impacto significativo y duradero en nuestra organización si fomentamos su participación. Estoy comprometida a desarrollar conexiones duraderas con todas las partes interesadas.

Previo a la Entrada

- Participar en una sesión de trabajo para revisar los resultados del plan estratégico y priorizar las áreas del plan estratégico para el año.
- Evaluar los gastos del Fondo de Ayuda de Emergencia para Escuelas Primarias y Secundarias o ESSER por sus siglas en inglés e involucrar a las partes interesadas para determinar las revisiones necesarias en función del Retorno sobre la Inversión o ROI por sus siglas en inglés y las tasas de gastos.
- Revisar los datos de Panorama e identificar estrategias para mejorar la puntuación *Net Promoter*.

A la Entrada

- Participar en reuniones con los miembros de la Junta individualmente para desarrollar relaciones sólidas, mejorar el conocimiento y ampliar las perspectivas como base para un equipo de gobierno eficaz.
- Colaborar con la Junta en el diseño de un plan de participación comunitaria, incluyendo la estructura de participación, los resultados previstos, el proceso y el cronograma.

- Comunicarse con las principales partes interesadas y establecer reuniones de rutina y protocolos de comunicación.
- Realizar visitas a las escuelas y reunirse con principales, maestros, personal de apoyo, estudiantes y padres.
- Organizar múltiples reuniones públicas, en persona y a través de las redes sociales, para recopilar comentarios de la comunidad e iniciar un diálogo sobre el rendimiento estudiantil y el mejoramiento de las escuelas.
- Reunirse con cada cámara de comercio local y los líderes municipales locales y del condado para obtener información sobre las fortalezas y oportunidades.
- Reunirse con todos los líderes sindicales para comprender sus necesidades y preocupaciones actuales y establecer reuniones periódicas.
- Reunirse con los líderes de los medios de comunicación locales, juntas editoriales y reporteros de educación.
- Convocar una cumbre con líderes religiosos para obtener su perspectiva y reforzar el apoyo a los estudiantes y las familias.
- Establecer consejos asesores y calendarios de reuniones.
- Iniciar una comunicación regular y abierta con los defensores de los estudiantes con necesidades especiales, los estudiantes aprendices del idioma inglés, los programas para estudiantes dotados y talentosos.
- Revisar las estructuras para la participación familiar y de la comunidad y desarrollar planes para mejorar la asociación entre la escuela, el hogar y la comunidad para mejorar el éxito de los estudiantes.

PILARES

La función principal del equipo ejecutivo es apoyar la actividad primordial de enseñanza y aprendizaje del distrito. Es mi responsabilidad que operemos como un equipo multifuncional altamente efectivo, dedicado a una cultura positiva y profesional. Nos centraremos en un excelente servicio al cliente y una moral saludable.

Previo a la Entrada

- Asegurar que todos los planes y preparativos necesarios estén en su lugar para una apertura escolar excelente; analizar y revisar los protocolos para evaluar la efectividad de la apertura de las escuelas.
- Solicitar documentos informativos de todos los Jefes de Departamentos que proporcionen una descripción general de sus iniciativas actuales y áreas de interés dentro de su división.
- Realizar entrevistas individuales con todos los directores y el personal senior.
- Revisar la estructura actual del distrito para determinar su alineación con el logro estudiantil y maximizar la eficiencia operativa.

- Supervisar la contratación de personal para la apertura de las escuelas.

A la Entrada

- Llevar a cabo un retiro con el personal senior para revisar los planes de acción, los planes de mejora, los datos de rendimiento más recientes, los documentos de medición, las vacantes actuales o previstas en la oficina del distrito o con el liderazgo escolar y analizar las estructuras y los protocolos del equipo de liderazgo.
- Supervisar la eficiencia de las instalaciones y los tiempos de respuesta del servicio de transporte.
- Supervisar la eficiencia del apoyo técnico en todo el distrito.
- Determinar los protocolos de comunicación y toma de decisiones y ajustarlos según sea necesario. Establecer normas y protocolos de reuniones diseñados para centrarse en una mayor eficiencia y alineación.
- Llevar a cabo revisiones departamentales para asegurar que haya alineación y coherencia dentro de la estructura organizacional actual.
- Revisar las métricas y los objetivos de servicio al cliente de cada departamento para garantizar que se pueda medir el rendimiento.
- Participar en conversaciones con líderes escolares sobre oportunidades para una mayor autonomía y toma de decisiones dentro de OCPS.
- Examinar la eficacia de los sistemas de gestión de datos.
- Reunirse con el abogado de Distrito para revisar cualquier litigio actual o pendiente y para proporcionar un informe sobre los estatutos vigentes que actualmente afectan o pueden afectar a nuestro distrito.
- Revisar el plan de sucesión y los planes de desarrollo de liderazgo.

Compromiso

No puedo pensar en un momento más emocionante para tomar el liderato como su Superintendente. Quiero reiterar mi compromiso con OCPS y pedirles que me acompañen en mi viaje de los primeros 100 días. No solo documentaremos nuestro progreso y aprendizaje, sino que brindaremos oportunidades para involucrarse y compartir sus ideas y comentarios. Se publicará un informe público sobre los resultados de mis primeros 100 días. La información obtenida de mis conversaciones con varias de las partes interesadas nos permitirá crear una base sobre la cual podemos construir un futuro más sólido para nuestros estudiantes y nuestra comunidad. Estoy encantada por empezar a escuchar y aprender; ¡Espero con ansias nuestras conversaciones!

