



Plan de 100-Días

Año Escolar 2022-2023

Sergio C. Chavez, Ed.D.
Superintendente de DEUF

1 de septiembre de 2022

Distrito Escolar Unificado de Farmersville

Consejo de Educación

Jorge Vazquez, Presidente

John Alvarez, Secretario del Consejo

Isamar Hernandez, Fideicomisaria

Alice Lopez, Fideicomisaria

John Vasquez, Fideicomisario

Declaración de la Visión:

¡Preparando a los estudiantes para ser miembros productivos de la sociedad y líderes innovadores del mañana!

Somos Farmersville:

El Distrito Escolar Unificado de Farmersville cubre aproximadamente cuatro millas cuadradas y tiene una inscripción actual de K-12 de aproximadamente 2,600. En julio de 1993, el Distrito se Unificó; las puertas de la primera escuela secundaria en Farmersville se abrieron en el otoño de 1998.

Hay seis escuelas en el distrito: la escuela primaria Hester es un sitio K-1 (440 alumnos) con un programa de Jardín de Infantes de día extendido y Educación Especial. Preescolar; La Escuela Snowden alberga a 425 estudiantes en los grados dos y tres y es un sitio QEIA. La escuela Freedom abrió sus puertas en agosto de 2004 con los grados cuarto a sexto y alberga a 371 alumnos. La escuela Secundaria de Farmersville (FJHS) alberga a 611 estudiantes en los grados siete a ocho y es un sitio QEIA. La escuela Preparatoria (FHS) opera un programa integral de 9-12 (659 estudiantes). La Academia Deep Creek es una escuela de continuación para 61 estudiantes y alberga programas vespertinos pequeños de educación para adultos, TAPP y estudios independientes. Hay 3 programas operados por el condado en los sitios de DEUF (FUSD): preescolar, escuela comunitaria y educación especial. Todos los sitios ofrecen programas extracurriculares hasta las 6:00 p.m.

La composición étnica de la población estudiantil del Distrito es 93% hispana y 6% blanca. El promedio de conteo de comidas gratis y reducidas es de aproximadamente 85%. Los estudiantes con dominio limitado del inglés representan el 40%; y la población Migrante representa el 6%. El presupuesto del Fondo General del Distrito es de aproximadamente \$22.5 millones y emplea a 249 empleados regulares. La distribución de empleados es la siguiente: 10 administradores, 131 maestros, 8 servicios para alumnos y 100 empleados clasificados.

El enfoque curricular actual es el desarrollo de la alfabetización y el éxito en matemáticas. El 100 % de los maestros del distrito están autorizados para enseñar a estudiantes del idioma inglés. El Distrito es miembro del programa TCOE BTSA para apoyar a los nuevos maestros.

Plan de 100-Días para el Distrito Escolar Unificado de Farmersville

Propósito: Los líderes exitosos planifican, preparan, monitorean y evalúan constantemente el progreso. El propósito de este Plan de 100 días es establecer metas e identificar elementos de acción para guiar el éxito. La intención de este plan es garantizar que los estudiantes y todos los empleados del Distrito entiendan las prioridades para garantizar que alcancen sus metas personales y profesionales. La intención también es proporcionar una transición transparente a la superintendencia.

Filosofía de Liderazgo: Los líderes impactantes cultivan la confianza de las personas a las que sirven. Como Superintendente del Distrito Escolar Unificado de Farmersville, ganaré respeto y apoyo inquebrantable de los constituyentes al demostrar los cinco elementos de confianza: competencia, consistencia, preocupación, franqueza y conexión. Colocaré a los estudiantes en primer lugar a través de prácticas educativas innovadoras, un compromiso inquebrantable con la defensa y garantizar prácticas equitativas para apoyar a los estudiantes a convertirse en ciudadanos productivos.

" El fin de todo conocimiento debe ser el servicio a los demás."
- Cesar Chavez

Este Plan de 100 días establece una base para los siguientes siete objetivos con elementos de acción. Al finalizar el Plan de 100 días, el Superintendente compartirá los resultados con el Consejo de Educación del Distrito Escolar Unificado de Farmersville en un Retiro de Consejo/Superintendente.

Areas de Enfoque





1 Gobernanza de la Junta y el Superintendente

Asegurar un gobierno efectivo a través de una relación positiva y productiva entre la Junta y el Superintendente.

Trabajar con la Junta de Gobierno para establecer un equipo de liderazgo cohesivo comprometido con el liderazgo y las oportunidades equitativas para todas las personas en la educación.

Elementos de Accion:

- 1.1 Programar reuniones individuales con cada miembro de la Junta para obtener una perspectiva sobre la cultura del Distrito y promover la construcción de relaciones. Utilice las siguientes preguntas para generar debate:
 - a. ¿Cuáles son las cualidades esenciales para preservar en DEUF?
 - b. Por favor identifique tres necesidades esenciales para el Distrito.
 - c. ¿Cuáles mejoras le gustaría ver implementadas?
 - d. Discuta su Visión de Cinco Años para DEUF.
 - e. ¿Qué cualidades le gustaría ver en el Superintendente?
- 1.2 Establecer el método preferido de cada Miembro del Consejo Educativo para recibir información relacionada con los asuntos del Distrito (es decir, correo electrónico, llamadas telefónicas, mensajes de texto y reuniones virtuales o en persona).
- 1.3 Discuss protocols for developing the Governing Board meeting agendas with the Board President. Discutir los protocolos para desarrollar las agendas de las reuniones de la Junta de Gobierno con el Presidente del Consejo Educativo.
- 1.4 Reunirse con el Presidente del Consejo Educativo para identificar un formato, agenda y facilitador dos retiros de la Junta Gobernante diseñados para establecer normas y expectativas para el equipo de la Junta Gobernante. El retiro inicial ocurriría antes del día 30 en el puesto y el segundo retiro alrededor del día 100.
- 1.5 Establecer un sistema de evaluación que utilizará el Consejo Educativo para evaluar al Superintendente.
- 1.6 Redactar y distribuir una actualización de la Junta programada regularmente a todos los miembros del Consejo Educativo detallando temas de alta prioridad, eventos actuales y futuros del Distrito, y el progreso hacia las metas alcanzadas en el Plan de 100 Días.

Recuerde que el trabajo en equipo comienza por generar confianza. Y la única manera de hacerlo es superar nuestra necesidad de invulnerabilidad".

-Patrick Lencioni



2 Efectividad Organizacional

Analizar y evaluar las estructuras organizativas e identificar áreas de crecimiento dentro de los departamentos, el equipo de Liderazgo y el Gabinete para construir una fundación exitosa para el progreso del Distrito.

La efectividad organizacional es el barómetro que mide la cohesión en la que una organización logra los resultados deseados: estudiantes exitosos y productivos. La efectividad organizacional incluye el personal, el desarrollo del liderazgo, el diseño y la estructura de la organización, el diseño de mediciones y evaluaciones, la implementación del cambio y la transformación, la implementación de procesos bien organizados y la tecnología moderna para apoyar los recursos humanos del Distrito.

Elementos de Acción:

- 2.1 Revisar todos los documentos anteriores del Superintendente relacionados con el Distrito, incluidos:
- Descripciones de puestos de Liderazgo
 - Áreas de responsabilidades significativas del Superintendente.
 - Principales iniciativas en curso con los plazos establecidos.
 - Preocupaciones potenciales y decisiones importantes que deben completarse dentro de un período de uno a tres meses.

Utilice la siguiente herramienta informativa para evaluar las fortalezas e identificar las áreas críticas de crecimiento o las amenazas que se le presentan a la organización.

- ¿Cuáles son las cualidades esenciales para preservar en DEUF?
 - Por favor identifique tres necesidades esenciales del Distrito.
 - ¿Qué mejoras le gustaría ver implementadas?
 - Discuta su visión de cinco años para FUSD
- 2.2 Revise todos los documentos esenciales:
- Local Plan de Responsabilidad de Control Local (LCAP)/Plan Estratégico e Informe WASC
 - Datos de rendimiento estudiantil por distrito y sitio escolar.
 - Plan Maestro de Instalaciones (incluido el estado de los Proyectos de Bonos de Obligación General).
 - Documentos presupuestarios, proyecciones fiscales y procesos de desarrollo presupuestario
 - Procedimientos legales.
 - Informes curriculares (estándares, evaluación, rendición de cuentas).
 - Planes de los programas de tecnología, desarrollo del personal, GATE y AVID.
 - Pólizas del Consejo Educativo y Reglamentos Administrativos.
 - Planes de seguridad y emergencia.
 - Contratos colectivos de negociación.
 - Manuales de empleados.
 - Estudios, informes y auditorías de agencias externas.
- 2.3 Revisar y evaluar todas las formas de comunicación existentes y establecer formatos para todos los grupos de interés.



3 Equipo de Liderazgo del Distrito

Establecer relaciones profesionales cohesivas con el personal dentro de varios departamentos y evaluar las fortalezas y áreas de crecimiento del Equipo de Liderazgo del Distrito.

Iniciar y facilitar la creación de equipos mejora la eficacia del grupo - las personas que trabajan de forma interactiva y cohesiva generan protocolos y soluciones innovadores.

Elementos de Acción:

- 3.1 Informar al Superintendente actual para conocer el Plan Estratégico, los logros y los desafíos dentro del Distrito.
- 3.2 Revisar todos los organigramas dentro del Distrito.
- 3.3 Reunirse con el Director Ejecutivo de Recursos Humanos para revisar las prácticas, políticas y procedimientos de contratación para discutir problemas/inquietudes relacionadas con la negociación.
- 3.4 Programar reuniones con los administradores del Distrito y pasar tiempo y aprender sobre las filosofías de liderazgo educativo de los demás. Programar reuniones mensuales durante todo el año escolar.
- 3.5 Reunirse con miembros del Gabinete del Distrito, directores/coordinadores de departamento y administradores del sitio escolar. El propósito es evaluar la capacidad del distrito y departamental para la eficacia, eficiencia y simplificación de los servicios. Utilice las siguientes preguntas para generar debate:
 - a. ¿Cuáles son las cualidades esenciales para preservar en las escuelas de DEUF?
 - b. ¿Qué te gusta de trabajar en DEUF?
 - c. ¿Cómo se relaciona su departamento con la mejora del rendimiento estudiantil?
 - d. ¿Qué podríamos hacer diferente como equipo para impactar el aprendizaje de los estudiantes?
 - e. ¿Dónde le gustaría que DEUF esté en cinco años?
- 3.6 Solicitar una evaluación del estado de los objetivos de cada departamento, un análisis de las posibles preocupaciones y prioridades de trabajo para el próximo año escolar, y el plan de acción propuesto para abordar cada una.

"Levanto la voz, no para poder gritar, sino para que los que no tienen un la voz puede ser escuchada. ... No todos podemos tener éxito cuando la mitad de nosotros estamos retenidos".

-Malala Yousafzai



4 Personal de Instrucción y Apoyo

Establish cohesive professional relationships with District bargaining team.

El Superintendente, la administración y los miembros del equipo de negociación tienen una responsabilidad de respaldar el contrato negociado entre certificados y clasificados unidades de negociación y el Patronato. Las medidas proactivas alientan a todos a seguir el espíritu del acuerdo. Más importante aún, construye una cultura de confianza entre organizaciones de empleados y liderazgo.

Elementos de Acción

- 4.1 Enviar una carta de presentación expresando entusiasmo por unirse al equipo del Distrito.
- 4.2 Reunirme con los funcionarios electos de las unidades de negociación certificadas y clasificadas para discutir objetivos comunes, normas para trabajar juntos, etc. Solicitar una invitación a una reunión para presentarme formalmente a sus miembros.
- 4.3 Familiarícese con todos los contratos negociados, escalas salariales y Memorandos de Entendimiento.
- 4.4 Solicitar que el director de cada sitio incluya un tema en la agenda de la reunión del personal de septiembre/octubre para que pueda presentarme formalmente a su personal. Distribuya y recopile la siguiente evaluación del clima por escrito a los miembros del personal:
 - a. ¿Cuáles son las cualidades esenciales para preservar en DEUF?
 - b. ¿Cuáles son los logros más significativos de su escuela?
 - c. ¿Qué podría hacer la oficina del Distrito de manera diferente para servir a su escuela y a sus estudiantes de manera más eficaz?
 - d. ¿Qué significa equidad para usted y cómo aboga por resultados equitativos para los estudiantes?
 - e. Discuta las fortalezas y los desafíos de facilitar programas de aprendizaje socioemocional.
 - f. ¿Qué necesidades tienes de desarrollo profesional?
 - g. ¿Dónde le gustaría que DEUF esté en cinco años?

“El valor es la más importante de todas las virtudes, porque sin valor se no puede practicar ninguna otra virtud consistentemente. Puedes practicar cualquier virtud de manera errática, pero nada consistente sin valor”.

– Maya Angelou



5 Logro Estudiantil y Eficacia en toda la Escuela

Evaluar el programa de instrucción y aumentar las oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes.

Los líderes con mentalidad de equidad facilitan oportunidades de aprendizaje profesional para fomentar la adquisición de estrategias de enseñanza efectivas para brindar sólidos conocimientos y habilidades académicas. Los administradores deben apoyar a los maestros en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo donde todos los estudiantes puedan prosperar.

Elementos de Acción:

- 5.1 Durante el primer mes de la superintendencia, programar reuniones individuales con cada director para conocer y discutir los logros, desafíos y planes de su escuela. Use las siguientes preguntas guiadas para generar una discusión significativa:
 - a. Comparte cinco aspectos personales y cinco profesionales sobre ti.
 - b. ¿Cuáles son las mayores fortalezas y logros de su escuela?
 - c. ¿Cómo apoya la oficina del distrito su liderazgo en su escuela?
 - d. ¿Qué le gustaría ver mejorado o cambiado?
 - e. ¿Cómo puede un nuevo superintendente ayudarlo a alcanzar sus metas escolares?
 - f. ¿Qué significa equidad para usted y cómo aboga por resultados equitativos para los estudiantes?
 - g. Discuta las fortalezas y los desafíos de implementar programas de aprendizaje socioemocional.
 - h. ¿Qué necesidades tiene para el desarrollo profesional (plan de estudios e instrucción, estudiantes del idioma inglés, educación especial, SEL, equidad, presupuesto, liderazgo, etc.)?
 - i. ¿Cuál es su cualidad de liderazgo más significativa?
- 5.2 Revisar el LCAP con el Jefe de Negocios. Cree un plan para garantizar que los directores de las escuelas comprendan claramente el plan y cómo implementar los programas, las estrategias y las acciones identificados que apoyan a los estudiantes del idioma inglés, los jóvenes en desventaja socioeconómica, los estudiantes de crianza y los estudiantes sin hogar (incluso tener en cuenta las necesidades de todos los estudiantes).
- 5.3 Llevar a cabo una revisión y un análisis académico para evaluar el programa de instrucción, las prácticas, el currículo y los materiales de apoyo en busca de evidencia de eficacia para mejorar el rendimiento estudiantil.
- 5.4 Revisar el informe WASC de 2019 y 2022 con el Gabinete, seguido por el Director de la Preparatoria y el equipo administrativo para analizar el progreso hacia la mejora escolar.
- 5.5 Revisar y analizar patrones en los datos de rendimiento estudiantil para todos los grupos, particularmente STEAM, alfabetización/humanidades.
- 5.6 Revisar los materiales del Plan de Estudios, las estrategias de instrucción, los indicadores de evaluación de alto rendimiento y los planes de instrucción apropiados para los estudiantes que requieren apoyo.
- 5.7 Programar visitas a la escuela en septiembre y octubre, solicitando al director que destaque los programas implementados, la alineación de los estándares y las mejores prácticas de enseñanza. Además, facilite reuniones de compromiso con los estudiantes para obtener una perspectiva de la cultura del DEUF.



6 Seguridad Escolar, Protección y Clima

Establezca objetivos claros para garantizar que las escuelas estén limpias, sean seguras y apoyen un clima positivo para el aprendizaje.

Un clima escolar sostenible y positivo fomenta el desarrollo y el aprendizaje de los jóvenes necesarios para una vida productiva, productiva y satisfactoria en la sociedad. Este clima incluye normas, valores y expectativas que ayudan a que las personas se sientan social, emocional y físicamente seguras. Las personas participan y son respetadas en un clima escolar positivo. El personal modela y fomenta actitudes que enfatizan los beneficios y la satisfacción que se obtienen del aprendizaje.

Elementos de acción:

- 6.1** Revisar la implementación del Plan de Aprendizaje Socioemocional existente. Solicite al personal de DEUF que informe al Superintendente sobre los datos actuales del centro de bienestar, los materiales del plan de estudios, los talleres para padres y los programas de verano.
- 6.2** Solicitar al personal del DEUF que informe al Superintendente sobre asistencia, tardanzas, suspensión, expulsión, datos de ausentismo escolar, políticas y reglamentos relacionados con la disciplina estudiantil. Revise los datos de las fuerzas del orden, los servicios sociales y otros organismos.
- 6.3** Revisar los acuerdos de uso de tecnología del Distrito, las expectativas de los medios sociales y los medios por los que el liderazgo comunica y hace cumplir las expectativas a los estudiantes y empleados.
- 6.4** Revisar los planes de disciplina de toda la escuela, la alineación con las Políticas de la Junta y las estructuras de comunicación con los padres, los estudiantes y otras personas críticas en la implementación de las políticas.
- 6.5** Revisar los planes de preparación para Desastres de Emergencia. Reúnase con los equipos de respuesta a crisis, recopile información inicial e identifique vulnerabilidades potenciales en los planes. Discutir y mapear las estructuras organizacionales de emergencia del Distrito. Revise los protocolos y establezca otros nuevos según sea necesario.
- 6.6** Revisar los límites del Distrito y el Plan Maestro de Instalaciones, incluidos los planes de modernización de la escuela, los presupuestos correspondientes y los plazos.
- 6.7** Reunirse con el Jefe de Negocios y el Director de Mantenimiento y Operaciones para analizar el trabajo actual y los próximos planes para el Plan Maestro de Instalaciones.
- 6.8** Encuestar a los padres, estudiantes y personal sobre el bienestar socioemocional, la seguridad escolar y la promoción de entornos de aprendizaje positivos en todas las escuelas.



7 Confianza Pública y Apoyo Comunitario y Asociaciones

Ganar la confianza del público y establecer asociaciones y apoyo comunitario.

Ampliar el conocimiento actual de la comunidad de DEUF, su cultura, tradiciones, historia y expectativas. Continuar fomentando relaciones de trabajo positivas y productivas con líderes y miembros de las organizaciones de padres y empresas dentro de la comunidad del Distrito Escolar Unificado de Farmersville. Aprovechar las relaciones establecidas con líderes políticos, empresas y grupos para promover la educación pública para el Distrito Escolar Unificado de Farmersville y en todo California.

Elementos de Acción:

- 7.1 Enviar una carta a todos los padres de la comunidad presentándome.
- 7.2 Facilitate Town Hall Community Engagement Events open to parents and community members.
- 7.3 Involucrar a los padres ya la comunidad en general en actividades positivas de relaciones públicas destacando las actividades académicas, culturales y extracurriculares. Reforzar la interconectividad y el sentido de comunidad a través de varios medios de comunicación, incluidas las redes sociales, Facebook, comunicados de prensa, Twitter, boletines, etc.
- 7.4 Identificar y programar almuerzos/cenas con las partes interesadas, líderes comunitarios, Líderes de Fundaciones, conexiones de colegios y universidades y congregaciones religiosas en julio y agosto. Genere una lista de las principales partes interesadas para construir alianzas para trabajar juntos en nombre de los estudiantes. Determinar lo que ven como las fortalezas del Distrito y cómo les gustaría ampliar su asociación.
- 7.5 Reunirme con las Organizaciones de Padres para coordinar y programar reuniones de verano para presentarme a los diversos grupos. Pídales que compartan sus planes para el año escolar además de establecer reuniones de rutina y comunicación con estos grupos.
- 7.6 Asistir a las reuniones de la organización de servicios y de la Cámara de Comercio para conocer las iniciativas actuales y locales que apoyan a las escuelas.
- 7.7 Asistir a una reunión del Concejo Municipal para reforzar la relación entre el Distrito y la Ciudad. Discuta un formato mutuamente aceptable para la comunicación continua.
- 7.8 Reunirse con el Superintendente del Condado y el personal relacionado para establecer reuniones periódicas y protocolos de comunicación preferidos. Discuta los intereses y necesidades comunes de DEUF.
- 7.9 Establecer reuniones periódicas con los líderes educativos. Programar la asistencia a las conferencias anuales de ACSA, CALSA, CSBA y Superintendente.
- 7.10 Asistir a actividades co-curriculares y extracurriculares según lo permita el horario.

Resumen: Resultados Previstos

Al completar el Plan de 100 días, compartiré los resultados que detallan los temas generales con los miembros de la Consejo Educativo en un Retiro del Consejo/Superintendente. La revisión y evaluación de las metas y los elementos de acción permitirán que el equipo de la Consejo/Superintendente ajuste las iniciativas estratégicas del Distrito y revise las metas del Superintendente para 2023-2024.

Estoy orgulloso y emocionado de servir como Superintendente del Distrito Escolar Unificado de Farmersville. Trabajando al unísono, influiremos y apoyaremos el aprendizaje, el crecimiento y los logros significativos para nuestros estudiantes, el personal y la comunidad.

La educación es el "gran ecualizador" y, como líderes, tenemos la responsabilidad colectiva de garantizar que los miembros de la comunidad escolar tengan las herramientas necesarias para ejecutar la visión de la organización. Como Superintendente, me comprometo a servir con gran privilegio y responsabilidad todos los días. Sé la importancia de defender a los estudiantes, aceptaré la cultura del Distrito y seré un líder valiente, estratégico y visionario para el Distrito Escolar Unificado de Farmersville.



“ La visión sin acción es solo un sueño, la acción sin visión solo pasa el tiempo, y la visión con acción puede cambiar el mundo”.

- Nelson Mandela