

Componente VI: Desarrollar líderes centrados en la equidad

Componente VI: El SAISD es un distrito de destino donde todos los miembros de la *familia del SAISD* cultivan sus conocimientos, habilidades y capacidades para proporcionar un liderazgo ejemplar centrado en la equidad, que está orientado a los resultados con una creencia inquebrantable en la capacidad de cada niño para alcanzar niveles altos.

Objetivo A: Redefinir la forma en que el personal ve el liderazgo para garantizar que todos los empleados de todos los departamentos y escuelas se vean a sí mismos como líderes y tengan acceso a un itinerario completo de desarrollo del liderazgo con mentorías y entrenamiento de apoyo.

Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Establecer un consejo asesor de equidad que esté compuesto por representantes de todo el SAISD, incluidos estudiantes, familias, miembros de la comunidad, profesores, paraprofesionales, administradores e instituciones de educación superior que estén encargados de examinar sistemáticamente las prácticas y los procedimientos del distrito para asegurar que estén alineados con los valores y creencias del SAISD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar un equipo central para determinar los temas y las partes interesadas antes de octubre de 2022. ● Realizar reuniones mensuales a partir de noviembre de 2022. ● Involucrar al consejo asesor de equidad en el desarrollo de la <i>definición</i> de liderazgo centrado en la equidad del SAISD. 	<p>Las decisiones del distrito se basan en un enfoque centrado en la equidad que es informado por una amplia variedad de partes interesadas del distrito y del campus y estudiantes, familias y miembros de la comunidad.</p> <p>Las decisiones de equidad informarán la política, el procedimiento y la práctica.</p>
<p>2. Diseñar y transmitir un mensaje coherente que presente a todo el personal la visión del SAISD de un liderazgo centrado en la equidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajar con consultores para diseñar un módulo de capacitación con guiones antes de abril de 2023. ● Realizar grabaciones de video del superintendente y el presidente de la Junta antes de junio de 2023. ● Llevar a cabo capacitaciones para todos los supervisores de la oficina central antes de julio de 2023. ● Apoyar a los supervisores en la personalización de la capacitación de su personal antes de agosto de 2023. ● Implementar módulos de capacitación antes de septiembre de 2023. 	<p>El personal adquirirá conciencia de la visión de liderazgo del distrito.</p> <p>El personal conocerá los itinerarios y las oportunidades de liderazgo disponibles en sus departamentos.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar personal interno que pueda sostener la capacitación más allá de 2023. 	
<p>3. Desarrollar un sistema de incorporación para todos los nuevos líderes del campus y de la oficina central, centrado en la comprensión de los objetivos de la Junta y en los principios de equidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un proceso de incorporación centrado en la comprensión de los objetivos de la Junta, los principios y la misión centrada en la equidad antes de febrero de 2023. ● La implementación de la capacitación comenzará en marzo de 2023. 	<p>Los líderes del SAISD recibirán capacitación sobre los objetivos de la Junta del SAISD, los principios y la misión centrada en la equidad.</p>
<p>4. Proporcionar capacitación en equidad para todos los supervisores para garantizar que el liderazgo esté alineado con la visión y misión centradas en la equidad del distrito que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar un desarrollo profesional reflexivo y centrado en la equidad para el liderazgo del SAISD ● Diseñar un proceso integral y alineado centrado en la equidad que haga realidad la visión de nuestro distrito ● Proporcionar mentoría y capacitación ● Participar en el desarrollo continuo y permanente del liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar recursos a través de la subvención del programa de incentivos para profesores y líderes escolares (TSL) en el marco de la iniciativa de desarrollo de educadores centrados en la equidad (ECEPI) y la subvención Wallace, en el marco de la iniciativa de desarrollo de directores centrados en la equidad (ECPI) para centrarse en la formación de líderes centrados en la equidad antes de mayo de 2023. ● Crear un catálogo de capacitación para el año escolar 2023-2024. ● Publicar el catálogo antes de agosto de 2023 y luego anualmente antes de mayo de cada año escolar. 	<p>Un proceso de acceso a la dirección integral y alineado mejora el rendimiento de los alumnos.</p> <p>El personal tendrá una vía clara de ascenso y podrá supervisar su trayectoria de desarrollo profesional.</p>
<p>5. Producir artefactos de medios como videos, gráficos y documentos de orientación que capturen la evolución del trabajo centrado en la equidad en el SAISD y publicarlos en la página web del distrito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Contratar videógrafos a través de la subvención Wallace antes de septiembre de 2022. ● Capturar videos de los eventos de liderazgo antes de diciembre de 2022. ● Revisar los videos antes de febrero de 2023. ● Publicar los videos antes de marzo de 2023. 	<p>El personal recibirá un mensaje coherente.</p> <p>El personal adquirirá conciencia de la visión de liderazgo del distrito.</p>

<p>6. Garantizar que todos los supervisores tengan acceso a la capacitación de mentores e instructores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Contratar a Coaching University para llevar a cabo la capacitación de instructores durante el verano y durante todo el año escolar para mayo de 2023. ● Crear un manual de mentoría antes de junio de 2023. ● Llevar a cabo la capacitación de mentores antes de julio de 2023. ● Proporcionar trimestralmente a cada miembro del equipo ejecutivo una lista de mentores e instructores capacitados, a partir de octubre de 2023. 	<p>Los supervisores implementarán un modelo consistente de mentoría y entrenamiento como se describe en el manual.</p> <p>El personal tendrá acceso a un mentor e instructor capacitado.</p>
<p>7. Apoyar a los supervisores en el desarrollo de itinerarios de liderazgo para cada rol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Colaborar con aprendizaje organizativo y HCM para crear documentos de orientación y capacitación para supervisores antes de marzo de 2023. ● Trabajar con los supervisores para crear una capacitación de liderazgo adecuada para su departamento antes de abril de 2023. ● Crear tableros de opciones de desarrollo profesional para cada departamento antes de mayo de 2023. ● Publicar planes de itinerarios de liderazgo anualmente en mayo anterior al año escolar. ● Llevar a cabo la capacitación de Performance Matters para supervisores durante el verano y durante todo el año escolar antes de junio de 2023. ● Establecer la expectativa de que todo el personal se registre a través de Performance Matters para que cada miembro del personal tenga una transcripción de su aprendizaje antes de agosto de 2023. 	<p>El personal adquirirá conciencia de la visión de liderazgo del distrito.</p> <p>El personal conocerá los itinerarios y las oportunidades de liderazgo disponibles en sus departamentos.</p> <p>Los procesos de liderazgo mejorarán la planificación de la sucesión en el SAISD.</p>
<p>8. Crear un sistema para reconocer los logros y la adquisición de habilidades a través de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar las asociaciones universitarias existentes con la Universidad de Texas en 	<p>Diversas oportunidades para que el personal participe en un aprendizaje profesional continuo que se codifican en</p>

insignias y microcredenciales.	<p>Austin (UT Austin) y la Universidad de Texas en San Antonio (UTSA) para desarrollar y codificar los criterios de insignias y microcredenciales del distrito antes de diciembre de 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Crear criterios para las insignias y microcredenciales que garanticen la codificación de los metadatos para su transportabilidad bajo un proveedor universitario antes de mayo de 2024. ● Identificar un repositorio para conceder y rastrear las insignias y microcredenciales obtenidas antes de mayo de 2025. 	<p>insignias y microcredenciales que pueden rastrearse y reconocerse.</p> <p>Aumento de la cantidad de profesores que reciben una secuencia bien articulada de cursos que conducen a una insignia o microcredencial reconocida por la universidad que complementa el título y la experiencia del educador.</p>
9. Crear hitos en el itinerario de liderazgo que se reconozcan y se premien en una ceremonia de fin de año.	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinar la fecha de la ceremonia antes de agosto de 2023. ● Publicar la fecha de la ceremonia antes de enero de 2024. ● Incorporarlo al nuevo sistema de insignias y microcredenciales y al nuevo sistema de itinerarios de liderazgo antes de mayo de 2025. 	<p>El personal será reconocido por su compromiso con el desarrollo del liderazgo.</p> <p>El personal tendrá una vía clara de ascenso y podrá supervisar su trayectoria de desarrollo profesional.</p>

<p>Componente VI: El SAISD es un distrito de destino donde todos los miembros de la <i>familia</i> del SAISD cultivan sus conocimientos, habilidades y capacidades para proporcionar un liderazgo ejemplar centrado en la equidad, que está orientado a los resultados con una creencia inquebrantable en la capacidad de cada niño para alcanzar niveles altos.</p>		
<p>Objetivo B: Garantizar un programa de desarrollo de directores y vicedirectores riguroso y basado en pruebas, alineado con la misión y la visión del distrito centradas en la equidad, para garantizar equipos de liderazgo sólidos en todas las escuelas.</p>		
Actividad	Cronograma	Resultados
1. Crear un programa anual integral de desarrollo del liderazgo específico para directores y vicedirectores que los ayude a	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajar con consultores nacionales de liderazgo para diseñar el currículo antes de marzo de 2023. 	La capacitación sistemática conducirá a la coherencia y la consistencia en todo el distrito para garantizar la presencia de un equipo de liderazgo calificado en cada escuela.

<p>desarrollar habilidades para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de todos los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Compartir los planes curriculares con los directores y vicedirectores y solicitar comentarios antes de abril de 2023. ● Publicar el plan curricular del año escolar 2023-2024 antes de mayo de 2023. ● Implementar módulos de capacitación antes de julio de 2023. 	<p>Los directores estarán mejor preparados para liderar la mejora de las escuelas y mejorar la enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>Unos líderes fuertes y centrados en la equidad garantizarán que los resultados de los estudiantes mejoren en consonancia con los objetivos de la Junta.</p>
<p>2. Aprovechar el apoyo proporcionado a través de la subvención Wallace en el marco de la iniciativa de desarrollo de directores centrados en la equidad (ECPI) para centrarse en la creación de directores y vicedirectores centrados en la equidad, lo que incluye lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Participación comunitaria (National Urban League) ● Participación de la junta escolar (Council of the Great City Schools) ● Revisión de la alineación de las actuales políticas y prácticas de liderazgo del distrito con la definición desarrollada por nuestro distrito (The Leadership Academy y Bank Street College of Education) ● Reuniones de la comunidad de aprendizaje (Learning Forward) ● Instructores universitarios asociados (Universidad de Denver y Universidad de Illinois en Chicago). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar consultores proporcionados a través de la subvención del programa de incentivos para profesores y líderes escolares (TSL) en el marco de la iniciativa de desarrollo de educadores centrados en la equidad (ECEPI) y la subvención Wallace en el marco de la iniciativa de desarrollo de directores centrados en la equidad (ECPI) para centrarse en la formación de líderes centrados en la equidad antes de mayo de 2023. ● Crear un apoyo similar para el personal no docente antes de agosto de 2023. 	<p>Un proceso de acceso a la dirección integral y alineado mejora el rendimiento de los alumnos.</p> <p>Todo el personal tendrá una vía clara de ascenso y podrá supervisar su trayectoria de desarrollo profesional.</p>
<p>3. Rediseñar las reuniones mensuales de la red de aprendizaje profesional (PLN) para los directores y vicedirectores de las escuelas a fin de garantizar que se centren en el núcleo de la enseñanza. Entre otros aspectos, el</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El desarrollo profesional se llevará a cabo en las reuniones mensuales programadas de las PLN, a partir de septiembre de 2022 y de manera continua 	<p>El SAISD tendrá una definición de equidad creada de manera colaborativa.</p>

<p>enfoque incluirá lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar recorridos de liderazgo ● Revisar el trabajo de los estudiantes ● Liderazgo centrado en la equidad 		
<p>4. Basarse en el proceso del Sistema de evaluación y apoyo a directores de Texas (TPES) para la recopilación de artefactos que incorporen la equidad como un componente crítico de la evaluación y garanticen la alineación con el perfil de un líder escolar pujante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar el consejo asesor principal y las reuniones principales de las PLN para desarrollar y publicar un documento de orientación sobre artefactos de equidad antes de abril de 2023. ● Colaborar con HCM para integrar componentes de equidad en Performance Matters antes de mayo de 2023. ● Capacitar a todos los evaluadores del TPES sobre el uso y la identificación de artefactos relacionados con el liderazgo centrado en la equidad antes de junio de 2023. ● Llevar a cabo el desarrollo profesional relacionado con el documento de orientación sobre artefactos de equidad antes de junio de 2023. ● Comenzar la implementación en agosto de 2023. 	<p>Todos los líderes del campus proporcionarán pruebas de acciones centradas en la equidad que cumplan con la definición de un líder escolar pujante durante el comienzo, la mitad y el final del año.</p>
<p>5. Los directores cuentan con instructores de liderazgo centrados en la equidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un marco de entrenamiento de liderazgo centrado en la equidad en colaboración con instituciones de educación superior y organizaciones reconocidas a nivel nacional antes de abril de 2023. ● Desarrollar de manera conjunta módulos de capacitación de entrenamiento de liderazgo antes de mayo de 2023. ● Seleccionar y capacitar instructores de liderazgo antes de julio de 2023. ● Implantar un modelo de entrenamiento de líderes antes de agosto de 2023. 	<p>Los instructores de liderazgo estarán alineados con la misión y la visión del distrito centradas en la equidad.</p> <p>Aumentar la capacidad de liderazgo centrada en la equidad de los directores para mejorar el desempeño de los estudiantes.</p>

<p>6. Rediseñar el proceso de selección de directores y vicedirectores para alinearlos con la visión de liderazgo centrada en la equidad del SAISD, que incluye evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Estándares de liderazgo ● Programas de preparación de directores ● Reclutamiento, contratación y colocación ● Apoyo y evaluación ● El rol del superintendente educativo ● Itinerarios de líderes ● Sistemas para sostener el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar los apoyos a través de la subvención del programa de incentivos para profesores y líderes escolares (TSL) en el marco de la iniciativa de desarrollo de educadores centrados en la equidad (ECEPI) y la subvención Wallace en el marco de la iniciativa de desarrollo de directores centrados en la equidad (ECPI) para centrarse en la formación de líderes centrados en la equidad antes de mayo de 2023. ● Colaborar con instituciones de educación superior y otros distritos de alto rendimiento en todo el país para implementar las mejores prácticas con respecto al reclutamiento y la selección de administradores antes de enero de 2023. ● Colaborar con los directores, el gabinete ejecutivo, la dirección escolar y HCM para rediseñar el proceso de selección antes de marzo de 2023. ● Colaborar con la oficina de innovación y los líderes asociados con el proyecto de ley 1882 en el proceso de selección de directores para las escuelas asociadas con el proyecto de ley 1882 antes de marzo de 2023. ● Publicar el proceso de selección rediseñado antes de abril de 2023. 	<p>El proceso de selección rediseñado se implementará para la contratación de directores y vicedirectores antes de mayo de 2023.</p> <p>La mejora de las estrategias y los procesos garantizará que todos los puestos de administrador se cubran antes del inicio del año escolar, sin que se produzcan vacantes a mitad de año.</p> <p>La mejora de las estrategias y los procesos garantizará que todos los puestos de administrador se cubran con líderes de gran capacidad y centrados en la equidad.</p> <p>Un proceso de acceso a la dirección integral y alineado mejora el rendimiento de los alumnos.</p>
<p>7. Rediseñar el programa de estudios de los aspirantes a vicedirectores y directores en consonancia con un liderazgo centrado en la equidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Perfeccionar los cursos de estudio y el proceso de selección para los aspirantes a la academia de vicedirector y director antes de marzo de 2023. ● Comunicar los requisitos del programa y el proceso de designación a los empleados del SAISD antes de mayo de 2023. ● Comenzar la implementación en agosto de 2023. 	<p>Los líderes que han pasado por el programa conseguirán mejorar sus resultados académicos, que cumplirán o superarán los estándares de responsabilidad del distrito y del estado en los dos primeros años.</p>

<p>8. Colaborar con UT Austin y UTSA para desarrollar de manera conjunta e implementar un proceso de reclutamiento y selección para programas de preparación de directores para futuros líderes del SAISD que reflejen perfiles de líderes pujantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Perfeccionar el reclutamiento de profesores altamente eficaces que demuestren las características de los líderes eficaces antes de diciembre de 2022. ● Iniciar el proceso de revisión y selección con los socios universitarios antes de enero de 2023. 	<p>Un mayor grupo de candidatos a director y vicedirector que están en consonancia con el perfil de un líder pujante.</p>
<p>9. Colaborar con UT Austin y UTSA para desarrollar de manera conjunta el programa de estudio de preparación de directores a nivel de maestría en las universidades para mejorar la alineación con los perfiles de líderes del SAISD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar de manera conjunta un programa de estudios centrado en la equidad antes de mayo de 2023. ● Comenzar la implementación en agosto de 2023. 	<p>El programa de preparación de directores preparará a los participantes para liderar con un enfoque centrado en la equidad.</p>
<p>10. Apoyar a los candidatos a la certificación de directores inscritos en los programas de UT Austin y UTSA para proporcionar experiencias de aprendizaje ricas y centradas en la equidad que apoyen los requisitos de la evaluación del desempeño para líderes escolares (PASL).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar una comprensión práctica de los nuevos requisitos para la evaluación de desempeño para líderes escolares (PASL) requerida para la certificación de director antes de febrero de 2023. ● Trazar experiencias comunes centradas en la equidad que se proporcionarán a todo el personal del SAISD que persigue su certificación de director con UT o UTSA antes de abril de 2023. ● Compartir los estándares con los candidatos entrantes a la certificación de <i>director</i> y los directores de sus campus e implementarlos antes de junio de 2023. (Repetir anualmente.) ● Recopilar comentarios de los directores y candidatos a la certificación de director con respecto al programa de estudio y los apoyos del SAISD y hacer ajustes antes de mayo de 2024. 	<p>El SAISD tendrá un sistema de apoyo estructurado para el personal que persigue su certificación de director que resulta en la creación de una reserva de talento de calidad alineada con la visión centrada en la equidad y la misión del SAISD.</p>

Componente VI: El SAISD es un distrito de destino donde todos los miembros de la *familia* del SAISD *cultivan* sus conocimientos, habilidades y capacidades para proporcionar un liderazgo ejemplar, centrado en la equidad que está orientado a los resultados con una creencia inquebrantable en la capacidad de cada niño para alcanzar niveles altos.

Objetivo C: Asociarse con instituciones de educación superior para apoyar el desarrollo de superintendentes de enseñanza y supervisores de programas académicos centrados en la equidad.

Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Los superintendentes de enseñanza y los supervisores de programas académicos colaborarán con la Universidad de Texas en Austin (UT Austin) y la Universidad de Texas en San Antonio (UTSA) para proporcionar desarrollo profesional a los directores y supervisores de programas académicos específicos a los principios de equidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociarse con UTSA para involucrar al liderazgo del SAISD en reflexiones etnográficas estructuradas alineadas con las experiencias de los estudiantes que participan en el programa de certificación de directores antes de mayo de 2023. ● Asociarse con UT Austin, UTSA y otras organizaciones reconocidas a nivel nacional para proporcionar desarrollo profesional centrado en la equidad para el liderazgo del SAISD antes de agosto de 2023. ● Diseñar una experiencia de desarrollo profesional para todos los superintendentes de enseñanza entrantes antes de febrero de 2024. 	<p>Los superintendentes de enseñanza tendrán un entendimiento común y colectivo de la equidad, como se define en el SAISD.</p> <p>La capacitación sistemática conducirá a la coherencia y la consistencia en todo el distrito.</p> <p>Los líderes estarán mejor preparados para liderar la mejora de las escuelas y mejorar la enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>Unos líderes fuertes y centrados en la equidad garantizarán que los resultados de los estudiantes mejoren en consonancia con los objetivos de la Junta.</p>
<p>2. Los superintendentes de enseñanza y los supervisores de programas académicos contarán con instructores para apoyar su desarrollo como líderes eficaces y centrados en la equidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociarse con organizaciones reconocidas a nivel nacional con un historial de éxito para brindar capacitación en liderazgo antes de marzo de 2023. ● Comenzar la implementación en julio de 2023. 	<p>Los superintendentes de enseñanza y los supervisores de programas académicos recibirán capacitación alineada con la misión y visión del distrito centrada en la equidad.</p>
<p>3. Los superintendentes de enseñanza crearán recursos para la dirección escolar para garantizar la sostenibilidad del trabajo de ECPI, que incluyen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una evaluación de las necesidades antes de mayo de 2023. ● Comenzar la implementación en julio de 2023. 	<p>Los superintendentes de enseñanza y los supervisores de programas académicos recibirán capacitación alineada con la misión y visión del distrito centrada en la equidad.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Conjuntos de herramientas ● Documentos de orientación ● Manuales ● Protocolos ● Currículo de desarrollo profesional ● Páginas web ● Conferencias 		
--	--	--

Componente VI: El SAISD es un distrito de destino donde todos los miembros de la *familia* del SAISD cultivan sus conocimientos, habilidades y capacidades para proporcionar un liderazgo ejemplar centrado en la equidad, que está orientado a los resultados con una creencia inquebrantable en la capacidad de cada niño para alcanzar niveles altos.

Objetivo D: Implementar un sistema de trayectoria de líderes (LPS) del personal para apoyar y construir una base amplia de líderes cuyo desempeño y capacidades demostradas estén alineados con la misión del distrito centrada en la equidad y las necesidades únicas de cada comunidad.

Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Desarrollar una declaración de visión del sistema de trayectoria de líderes (LPS) utilizando principios de diseño humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajar en colaboración con la Fundación Wallace y nuestro asesor técnico, Crocus, para proporcionar herramientas y orientación en relación con el proceso de noviembre de 2022 a junio de 2023. ● Involucrar a un grupo representativo de las partes interesadas, incluidos los directores, superintendentes asistentes, gestión del capital humano (HCM), evaluación, investigación, evaluación y pruebas de investigación (ARET), tecnología, académicos y miembros del gabinete, en un autoestudio que utilice preguntas orientadoras para describir la visión del LPS, identificar sus prioridades y redactar la declaración de su visión antes de enero de 2023. ● Designar un equipo central para supervisar el 	<p>La declaración de visión del LPS incluirá los aportes de una amplia variedad de partes interesadas y reflejará las prioridades del SAISD.</p>

	<p>diseño, el desarrollo y la implementación del LPS antes de febrero de 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compartir la declaración de visión del LPS con los líderes del distrito y del campus antes de marzo de 2023. 	
<p>2. Desarrollar un plan de implementación del LPS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Colaborar con la oficina de tecnología, HCM y ARET para determinar las capacidades actuales de la infraestructura, las aplicaciones y las herramientas, antes de marzo de 2023. ● El equipo central del LPS redactará el plan de implementación basado en la declaración de la visión, teniendo en cuenta los perfiles de líderes “pujantes”, antes de abril de 2023. ● Presentar y perfeccionar el plan con los máximos líderes académicos, los superintendentes adjuntos de la dirección escolar y los miembros del gabinete, antes de mayo de 2023. ● Desarrollar y ejecutar una solicitud de propuesta (RFP) que contenga la especificación requerida para el LPS antes de mayo de 2023. ● Utilizar los servicios del proveedor de asistencia técnica, Crocus, durante todo el proceso de desarrollo. 	<p>El LPS se diseñará en consonancia con las prioridades del SAISD y los valores centrados en la equidad.</p>
<p>3. Construir el LPS y probarlo para asegurarnos de que se ajusta a nuestra visión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Construir el LPS según las especificaciones del SAISD antes de diciembre de 2023. ● Probar el sistema con varias perspectivas/roles de usuario antes de febrero de 2024. ● Recopilar información del equipo central de LPS para realizar ajustes y mejoras antes de marzo de 2024. ● Utilizar los servicios del proveedor de asistencia técnica, Crocus, durante todo el 	<p>El LPS se construirá y probará para garantizar la confiabilidad y la alineación con las necesidades del SAISD.</p>

	proceso de implementación.	
4. Poner a prueba el LPS.	<ul style="list-style-type: none"> ● Seleccionar un grupo diverso de líderes para poner a prueba el LPS antes de abril de 2024. ● Recopilar comentarios y realizar ajustes en el LPS antes de junio de 2024. ● Crear videos y documentos impresos para explicar el propósito y la justificación del LPS antes de junio de 2024. 	El LPS se diseñará en consonancia con las prioridades del SAISD y los valores centrados en la equidad.
5. Implementar el LPS en el SAISD.	<ul style="list-style-type: none"> ● Los líderes que participaron en la prueba y los miembros del equipo central del LPS presentarán el sistema a los líderes del campus y del distrito para socializar el concepto antes de agosto de 2024. ● Diseñar módulos de capacitación para incorporarlos a la capacitación inicial de los nuevos empleados antes de agosto de 2024. ● Capacitar a todos los miembros del personal sobre el propósito y uso del LPS antes de septiembre de 2024. ● Recopilar comentarios y realizar ajustes anualmente antes de enero de cada año. 	El LPS se implementará para garantizar la confiabilidad y la alineación con las necesidades del SAISD.
6. Utilizar el LPS para informar la toma de decisiones y apoyar sistemáticamente a los líderes en sus elecciones.	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizar el LPS para fundamentar las decisiones relativas a la asignación de líderes potenciales a las comunidades antes de abril de 2025. ● Incorporar el LPS a la infraestructura de orientación y establecimiento de objetivos del SAISD antes de junio de 2025. 	El SAISD tendrá un sistema totalmente alineado que tiene información actualizada para todos los líderes, ayuda a los líderes en el seguimiento de sus elecciones e informa la toma de decisiones estratégicas a nivel de distrito.

Componente VI: El SAISD es un distrito de destino donde todos los miembros de la *familia* del SAISD cultivan sus conocimientos, habilidades y capacidades para proporcionar un liderazgo ejemplar centrado en la equidad, que está orientado a los resultados con una creencia inquebrantable en la capacidad de cada niño para alcanzar niveles altos.

Objetivo E: Garantizar que las oportunidades de liderazgo se extiendan a estudiantes y familias.

Actividad	Cronograma	Resultados
<p>1. Proporcionar oportunidades para que las familias desarrollen y demuestren su liderazgo a través de actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Participar en consejos y comités asesores del distrito ● Crear asociaciones de padres y profesores (PTA) u organizaciones de padres y profesores (PTO) en cada escuela ● Crear clubes de atletismo y bandas de música ● Ampliar las oportunidades de voluntariado en las escuelas ● Trabajar en colaboración con el programa de educación comunitaria y para adultos para reclutar familias para que se inscriban en cursos de educación para adultos que brinden oportunidades de aprendizaje en alfabetización, matemáticas y tecnología, y ayudarlos a obtener la ciudadanía, el GED y credenciales universitarias y profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un programa de apoyo a las familias en el año escolar 2023-2024. ● Revisar el plan preliminar con el director y los consejos asesores de padres antes de diciembre de 2023. ● Publicar las pautas antes de marzo de 2023. ● Proporcionar capacitación para administradores y voluntarios sobre pautas y políticas antes de agosto de 2024. ● Implementar antes de agosto de 2024. 	<p>El aumento de un sistema sólido de apoyo al hogar/familia contribuye al éxito de los estudiantes en su itinerario educativo.</p>
<p>2. Proporcionar oportunidades para que los estudiantes desarrollen y demuestren su liderazgo a través de actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Participar en consejos y comités de 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar una amplia variedad de oportunidades de liderazgo para los estudiantes antes de mayo de 2023. ● Revisar el plan preliminar con los consejos 	<p>El aumento de la participación en actividades de liderazgo contribuye al desarrollo social y emocional de los estudiantes.</p>

<p>la escuela y del distrito</p> <ul style="list-style-type: none">● Participar en actividades cocurriculares y extracurriculares● Participar en proyectos de servicio comunitario● Participar en experiencias de aprendizaje basadas en el trabajo, y otras actividades de desarrollo del liderazgo	<p>asesores de estudiantes antes de agosto de 2023.</p> <ul style="list-style-type: none">● Revisar con el consejo asesor principal antes de agosto de 2023.● Establecer insignias y microcredenciales para los estudiantes antes de agosto de 2024.● Publicar las pautas antes de septiembre de 2023.● Implementar antes de septiembre de 2023.	
--	---	--