

Acerca de este documento

El propósito de este documento es proporcionar una visión general de la cronología y el proceso para seleccionar un Director(a) permanente en la Escuela Primaria Chase Street.

Proceso de Entrevista/Cronología (sujeto a cambios)

1. Aviso de Empleo: 02/19/20 - 04/19/20
2. Solicitantes seleccionados por Recursos Humanos: 04/20/20
3. Reuniones del personal y la comunidad: 04/20/20
4. Encuesta abierta para personal y comunidad: 04/21/20 - 04/26/20
5. Solicitudes para el Comité de Personal y la Comunidad: 3/31/20 a las 12:00 p.m.
6. El LSGT notificará a miembros adicionales: antes del 4/6/20
7. El Comité de Entrevistas Escolares evalúa a los solicitantes calificados: 5/4/20
8. Fecha para las entrevistas de la Ronda 1: 05/08/20
9. El LSGT recomienda a los candidatos que procedan a las entrevistas de la segunda ronda

Calificaciones de los Candidatos

- Certificación válida de Liderazgo de Georgia
 - Experiencia mínima de dos años como Director(a) Asociado(a)
 - Mínimo de tres años de experiencia en el aula.
 - Experiencia demostrada en la mejora integral de la escuela: estándares de liderazgo y desempeño. Cada niño en cada comunidad merece Directores y Directores Asociados excelentes y efectivos. Georgia desarrolló el Sistema de Estándares de Liderazgo y Eficacia ("LKES" por sus siglas en inglés) para proporcionar a los líderes comentarios y apoyo más significativos para que puedan lograr el objetivo de mejorar las prácticas de enseñanza efectivas de los maestros y aumentar el aprendizaje y el rendimiento académico de todos los estudiantes. Creemos que los estudiantes tienen la mayor oportunidad de tener éxito cuando los maestros reciben el apoyo de líderes escolares altamente efectivos y bien informados. La retroalimentación continua y el desarrollo profesional específico ayudan a los líderes a satisfacer las necesidades cambiantes de sus escuelas. Creemos que LKES proporciona a los líderes información significativa sobre cómo su práctica impacta el desempeño de los maestros y el aprendizaje de los estudiantes. Los ocho estándares de liderazgo son clave para la eficacia de la escuela y los maestros (Departamento de Educación de Georgia - División de Apoyo y Desarrollo de Maestros y Líderes).
1. Liderazgo educativo basado en el desempeño
 2. Entorno educativo y desarrollo de relaciones
 3. Plan de estudios y planificación
 4. Manejo de operaciones
 5. Capital Humano y Manejo de Talentos
 6. Evaluaciones de personal
 7. Aprendizaje profesional
 8. Comunicando e involucrando a las partes interesadas

Los ocho estándares de liderazgo se utilizan como criterios para identificar los componentes más importantes que los maestros y los miembros de la comunidad consideran importantes para el próximo director(a). Las siguientes son las cuatro categorías principales de evaluación:

Evaluación del líder en estándares de desempeño = 30%	Crecimiento estudiantil = 40%	Clasificación de estrellas del clima escolar = 10%	Combo de datos adicionales = 20%
Los líderes deben proporcionar artefactos que respalden los indicadores de desempeño (los indicadores de desempeño proporcionan ejemplos de comportamientos tangibles y observables para cada estándar alineado con el "BEI").	Crecimiento Escolar	CCRPI	Reducción en la brecha de Rendimiento en la Preparación universitaria y profesional CCRPI

Proceso de Entrevista de la Ronda 1

1. Reunión del personal y la comunidad para comprender el proceso y las calificaciones del solicitante
 - a. Ejercicio: Identificar las características de los directores efectivos
 - b. Discusión de los Ocho Estándares de Liderazgo (para ser utilizado como criterio durante el proceso de selección)
 - c. Ejercicio: ¿Qué estándares son más importantes para su comunidad escolar?
 - d. Ejercicio: Crear preguntas de entrevista (para ser considerado por el Comité LSGT de Selección de Director)
2. Se forma el Comité LSGT de Selección de Director
3. Se realizan entrevistas de la ronda 1 para recomendar a candidatos viables a la ronda 2

Proceso de Entrevista de la Ronda 2

El Equipo de la Entrevista de la Ronda 2 involucra a cada candidato en una Entrevista de Eventos Conductuales.

¿Qué es la entrevista de eventos conductuales ("BEI" por sus siglas en inglés)?

El "BEI" es una entrevista centrada, de tipo clínico, grabada, que requiere trabajar con un candidato para desarrollar una serie de "eventos conductuales". La entrevista se analiza en busca de evidencia de competencias básicas que se alineen con los estándares de liderazgo.

Equipo de Entrevista de la Ronda 2

- Director Académico, Brannon Gaskins

- Directora Ejecutiva de Educación Especial y Apoyos de Comportamiento, Heidi Hill
- Coordinador del Plan de Estudios a nivel de distrito
- Coordinador de Apoyo de Comportamiento
- Coordinadora de AVID, Joylita Anderson
- Directora Ejecutiva de Desarrollo de Liderazgo, Dra. Rachel Williams
- Directora de Recursos Humanos, Lynn Duke
- Superintendente Interina de Escuelas, Dra. Xernona Thomas