

Escuelas Públicas de Norwalk

Superintendente Perfil de liderazgo

Preparado por



1 de diciembre del 2009



1 de diciembre del 2009

Introducción

Este reporte presenta las conclusiones de la evaluación de perfil de liderazgo llevado a cabo por los servicios de búsqueda de La Asociación de juntas de educación de Connecticut (CABE) el 20 de octubre, el 28 de octubre, 5 de noviembre y el 10 de noviembre del 2009 para la Junta de educación de Norwalk. Tras la designación de “CABE Search Services” como consultores; el Consejo de educación de Norwalk dirigida por “CABE Search Services”, se reunieron con el mayor posibles de constituyentes a fin de solicitar comentarios que se utilizarían para ayudar a la Junta en la identificación de las características claves que se desean para el nuevo Superintendente.

Aproximadamente 198 personas participaron en las sesiones de enfoque y foro público facilitado por Eliza Holcomb y Jacqueline Jacoby de “CABE Search Services”. Además de reunirse con los miembros de la Junta de educación, el consultor se reunió con los administradores, los miembros de la comunidad, los oficiales de la ciudad, facultad, padres, alumnos y personal de apoyo. Las personas que no pudieron asistir a las sesiones de enfoque y foro público fueron invitadas a someter un formulario de evaluación de perfil de liderazgo, que estaba disponible en todas las escuelas públicas de Norwalk y en la Oficina del Superintendente. Las formas también se podían descargar a través de la red del distrito, www.norwalkpublicschools.org
Aproximadamente 183 cuestionarios fueron devueltos, y esas respuestas se incluyen en este reporte.

Al elaborar el perfil de liderazgo, el consultor buscó opiniones, recomendaciones y observaciones generales con respecto a los rasgos del candidato preferido y sus cualificaciones, así como los puntos fuertes del distrito, sus preocupaciones y problemas que podrían ayudar en un liderazgo futuro e influir en los criterios de selección para el Superintendente. En los grupos de enfoque y foros públicos el consultor señaló que el Consejo de educación estaba buscando las opiniones de una amplia gama de personas que proporcionarían información y así ayudar en el proceso de búsqueda. Se acordó que el consultor informaría los resultados a la Junta sin revelar la identidad de cualquier contribuyente o individuo.

El formulario de evaluación de perfil de liderazgo fue utilizado para solicitar las respuestas y proporcionar el marco para la presentación de informes y los datos compilados por el consultor. Para resaltar temas en cada tópico, los datos se agregaron en ocho grupos de respuesta. Dentro de la categoría de "consenso" o "consistentes" fueron los comentarios que se escucharon con frecuencia de muchos de los individuos o grupos. Los comentarios que se escucharon con menos frecuencia aparecen bajo el grupo respectivo como: designado en el Formulario de evaluación de perfil de liderazgo: administradores, Junta de educación, la Comunidad, profesores, padres, estudiantes, personal de apoyo y juntas municipales /comisionados. En relación con cada uno de estos grupos, los comentarios escuchados o presentados con cierta regularidad aparecen en orden alfabético.

Cabe señalar que los datos recogidos no representan una muestra científica, ni debe necesariamente verse como que representa la opinión mayoritaria de un grupo. Se incluyen elementos si, a juicio del consultor, fueron repetidos por un número suficiente de los encuestados para justificar la atención de la Junta.



Felicitemos a la Junta de Educación de Norwalk por sus esfuerzos para incluir a representantes de muchos grupos diversos y variados de las escuela y la mayoría de las comunidades. . Deseamos expresar nuestro agradecimiento a aquellos con quienes nos reunimos para su participación y compromiso en la excelencia educativa. Muchas gracias a los encuestados cuya preocupación y compromiso para las escuelas de Norwalk eran evidentes, así como sus perspectivas fueron proporcionadas.

Los encuestados hablaron con gran respeto sobre muchos funcionarios afiliados con las escuelas públicas de Norwalk. Fueron vistos como personas apasionadas, dedicadas y trabajadoras que han demostrado su resistencia ante las difíciles circunstancias económicas y los cambios en el liderazgo. Los estudiantes también se observan como una fuerza por los encuestados en todas las categorías. La Comunidad tiene gran orgullo en su riqueza de diversidad reconociendo también los retos inherentes de educar a un alumnado diverso desde el punto de vista cultural, racial y socioeconómico.

Los encuestados y participantes del Foro reconocen en general que las escuelas públicas de Norwalk han experimentado un vacío en el liderazgo, la colaboración y la visión a largo plazo. La estructura organizativa debe ser evaluada y los sistemas necesitan ser automatizados y actualizados para poder operar un distrito de este tamaño de forma competente y eficaz. Se citaron problemas de comunicación en todos los niveles, tanto interna como externamente. La percepción de la desigualdad entre las escuelas es una grave preocupación para los encuestados, como la infraestructura en cuanto al hacinamiento y de antaño. Aunque se han hecho avances modestos en logros de los estudiantes, la necesidad de aumentar los niveles de, establecer expectativas y cerrar la brecha de logro es de preocupación primordial.

Después de reunirse con los diversos grupos interesados en Norwalk, es la opinión de los consultores que la autoridad educativa siguiente tiene éxito en experiencia central en una comunidad diversa. Esta persona debe tener la capacidad de unir a una comunidad dividida por sus retos complejos. El próximo Superintendente debe conducir con integridad y visión, mientras se une a la comunidad. Amplia visibilidad en las escuelas y la comunidad será esencial para el éxito del próximo Superintendente. Este individuo debe poseer compromiso con la comunidad y habilidades de comunicación para articular y poner en práctica una ambiciosa visión educativa para las escuelas; que refleje la excelencia de los estudiantes dentro de las comunidades. Experiencia en la prestación de servicios de educación especial debe considerarse como un requisito para el candidato. Un registro de contratación exitosa, estrategias de retención, fondo de desarrollo profesional y apoyo continuo, así como un enfoque sistémico a la construcción de capacidad interna debe ser reflejo de este individuo y experiencia en materia de recursos humanos. Las escuelas públicas de Norwalk también requieren una persona con visión de manejo financiero en el timón para asegurar a fondo el logro de los estudiantes y así como la infraestructura y actualizaciones del sistema organizacional. La construcción de una comunidad fuerte seria de mucho valor en Norwalk y seria afortunado si contara con los recursos significantes en el desarrollo de compañerismo autentico. Esta posición presenta una oportunidad excelente para un dinámico líder educativo cuyo entusiasmo sobre el potencial de las escuelas públicas Norwalk coincide con la de sus miembros de la Comunidad.

Sinceramente,

Eliza K. Holcomb
Consultor Mayor

Jacqueline Jacoby
Consultor Mayor



La Asociación de Connecticut de Servicios de Búsqueda de Consejo de Educación

¿Qué áreas de especialización son más importantes para el próximo superintendente?

	Consenso	Administración	Junta	Comunidad	Facultad	Padres	Estudiantes	Ayuda	Ciudad
Distinguido historial de mejora en aprendizaje de estudiantes	1	1	1	1	1	1	2	1	4
Presupuesto y experiencia en finanzas	2	5	1	3	4	3	1	2	1
Comunidad de Apoyo y Colaboración	3	2	5	2	3	2	3	3	1
Plan de comunicación	4	2	4	4	2	4	5	4	5
Conocimiento y experiencia laboral	5	4	3	5	5	5	4	5	1

Nota: Los resultados han sido tabulados y clasificados en orden descendente de prioridad (1 = Máxima prioridad)

Categorías que resultan en un empate se dan el mismo valor numérico y los números subsiguientes se omiten.

Otras áreas de experiencia deseadas e identificados por los encuestados y/o participantes en grupos de enfoque:

Consistente	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza en el salón y experiencia de oficina central • Compromiso Comunitario • Experiencia en distrito escolar igualmente diverso • Record de éxito en aumento de logros estudiantiles • Excepcional destrezas de comunicación • Tecnología
Administradores	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia Global en administración • Conocimiento en la práctica de filosofía y teoría
Junta	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Aprendices del idioma inglés (ELL) • Innovación • Administración Organizacional • Ph.D o Ed.D



	<ul style="list-style-type: none">• Historial comprobado de Éxito
Junta (Continuo)	<ul style="list-style-type: none">• Junta de Educación Especial• Preferiblemente experiencia en Superintendencia• Tecnología
Comunidad	<ul style="list-style-type: none">• Toma de decisión basada datos comunitarios• Implementación de las mejores practicas• Destrezas de negociación• Experiencia de afuera• Administración de recursos limitados• Líder probado• Ley de Educación Especial• Experiencia de Superintendente y de oficina central preferiblemente en un distrito urbano• Historial de Éxito
Junta	<ul style="list-style-type: none">• Junta de Ciudad de la Niñez• Experiencia en actualización y re- energización del sistema escolar• Relaciones Públicas• Estrategias de Planificación• Experiencia en Superintendencia o Diputado• Sistema de Pensamiento

¿Qué estilos de dirección administrativa debe nuestro próximo superintendente poseer?

	Consenso	Administración	Junta	Comunidad	Facultad	Padres	Estudiantes	Ayuda	Ciudad
Decisivo, seguro y objetivo en resolver problemas	1	1	4	1	3	2	1	1	3
Visionario con visión clara para Las escuelas publicas de Norwalk	2	2	1	5	1	1	4	2	2
Creativo, innovador y líder hábil	3	4	2	3	4	3	2	3	1
Accesible y visible en las escuelas y comunidades	4	5	3	2	2	4	2	3	5
Constructor de Equipos	5	3	5	4	5	5	5	5	3

Nota: Los resultados han sido tabulados y clasificados en orden descendente de prioridad (1 = Máxima prioridad)
Categorías que resultan en un empate se dan el mismo valor numérico y los números subsiguientes se omiten.

Otros estilos de liderazgo deseado identificados por los encuestados y/o participantes en grupos de enfoque:

Consistente	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza en el salón y experiencia de oficina central • Compromiso Comunitario • Experiencia en distrito escolar igualmente diverso • Record de éxito en aumento de logros estudiantiles • Excepcional destrezas de comunicación • Tecnología
Administradores	<ul style="list-style-type: none"> • Celebrando excelencia • Demostrar sentido de responsabilidad en las decisiones • Contratación y Reclutamiento del Capital Humano • Recursos Humanos: mezclando destrezas con responsabilidades • No un líder experimental • Pro-activo
Junta	<ul style="list-style-type: none"> • Crear confianza • Demostrar sensibilidad y diversidad • Mantenga una línea abierta de comunicación



	<ul style="list-style-type: none">• Resuelva problemas
Junta (Continuo)	<ul style="list-style-type: none">• Estar relacionado y comprender la diversidad• Constructor de equipo
Comunidad	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de movilizar el sistema• Datos impulsados• Gestión caminando alrededor• Las habilidades de resolver problemas• Que funcione bien con el Gobierno de la ciudad
Facultad	<ul style="list-style-type: none">• Colaboración• Mantiene una relación productiva con liderazgo de unión

¿Qué es las calidades más importantes personales de liderazgo?

	Consenso	Administración	Junta	Comunidad	Facultad	Padres	Estudiantes	Ayuda	Ciudad
Integridad	1	1	1	1	1	1	2	1	2
Juicio	2	3	1	2	3	2	4	2	1
Inspiración	3	4	3	4	2	3	3	3	3
Valor	4	2	4	5	5	5	1	5	3
Entusiasmo	5	5	4	3	4	4	5	4	5

Nota: Los resultados han sido tabulados y clasificados en orden descendente de prioridad
(1 = Máxima prioridad)

Categorías que resultan en un empate se dan el mismo valor numérico y los números subsiguientes se omiten.

Otras calidades personales importantes como identificado por demandados de inspección y/o participantes en grupos de enfoque:

Consistente	<ul style="list-style-type: none"> • Inteligente; intelectual, • Unificador
Administradores	<ul style="list-style-type: none"> • Coherente • Determinó a hacerlo suceder • Dinámico, • Ético, • Aún entregado,
Junta	<ul style="list-style-type: none"> • Decisivo
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Bilingüe • Valiente, • Justo y equilibrado • Práctica • Apasionado



Perfil de liderazgo preparada para las Escuelas Publicas de Norwalk

Comunidad (Continuo)	<ul style="list-style-type: none">• Pensador estratégico
Facultad	<ul style="list-style-type: none">• Porrista• Compasivos• Práctica• Las habilidades de resolver problemas
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none">• Seguro• Amable• Alguien que no se rinde• Estricto, pero no áspero• Joven en el espíritu
Ayuda	<ul style="list-style-type: none">• Honesto
Cuidad	<ul style="list-style-type: none">• Impresa

**¿Qué dimensiones del liderazgo de distrito y gestión son más importantes
¿en el nuevo superintendente?**

	Consenso	Administración	Junta	Comunidad	Facultad	Padres	Estudiantes	Ayuda	Ciudad
Planificación estratégica y la aplicación de políticas y procedimientos para desarrollar una visión de educación del distrito	1	1	1	2	1	2	1	2	1
Líder innovador y apasionado que motiva y otros inspira y crea foco sobre los resultados	2	2	5	1	2	1	2	1	2
Conocimiento del plan de estudios diseño, la ejecución, la evaluación y la evaluación	3	3	2	4	4	3	3	3	4
Habilidades interpersonales, comunicación y relaciones públicas	4	4	2	5	3	5	4	4	3
Capacidad para comunicarse eficazmente las necesidades educativas para la Comunidad en general	5	5	4	2	5	4	4	5	5

Nota: Los resultados han sido tabulados y clasificados en orden descendente de prioridad (1 = Máxima prioridad)

Categorías que resultan en un empate se dan el mismo valor numérico y los números subsiguientes se omiten.

Otras dimensiones importantes de liderazgo de distrito y gestión como identificado por los encuestados y/o participantes en grupos de enfoque:

Consistente	<ul style="list-style-type: none"> • Capaz de facilitar el cambio • Cree que el fracaso no es una opción para cualquier estudiante de Norwalk • Aporta una nueva perspectiva • Se centró en los mejores intereses de los estudiantes • Reside en Norwalk
Administradores	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para conseguir apoyo • Se muestra una firme ética de trabajo y valores mismo



Administradores (Continuo)	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende un pequeño distrito urbano • Entiende la cultura de Norwalk • Los valores de la historia y respeta qué hicieron • Dispuestos a hacer un compromiso a largo plazo de Norwalk • Obras para construir confianza
Junta	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades interpersonales
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capaz de llevar el mensaje a la comunidad • Poder comunicarse visión educativa • Capacidad para decir "no" • Capacidad para trabajar con el alcalde y Consejo común • Crea un sentido de confianza • Administra de manera constructiva conflicto • Inspira confianza • Llega a la comunidad empresarial • Respeta todas las partes interesadas • Comprende la importancia de hablar a todo el mundo • Refuerzos de la comunidad • Entrada de valores
Facultad	<ul style="list-style-type: none"> • Trae una nueva visión y perspectiva • Preocuparse por la cuida de Norwalk • Se muestra una firme ética de trabajo y valores mismo • Orador elocuente • Interesado en la historia de Norwalk • No una relación de idea posterior • No arrogante • Solicita a otros en • Quiere ser aquí
Padres	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de los profesores
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de hacer una diferencia en Norwalk • Conocimiento de Connecticut • Se reúne con y familiarizarse con estudiantes • Reconoce la importancia de la equidad entre todas las escuelas • Tener orgullo en nuestra comunidad
Ciudad	<ul style="list-style-type: none"> • Se centra en el aula de dólares



¿Qué considera usted las tres fuerzas más importantes de Norwalk
¿Las escuelas públicas?

Consistente	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de la Comunidad y padre • Población diversa de los estudiantes y el personal • Actividades extracurriculares • Gran núcleo de educadores dedicados, apasionados, comprometida con el éxito de estudiante • Estudiantes
Administradores	<ul style="list-style-type: none"> • Logro ganancias • Directores asistentes en todos los edificios elementales • Iniciativas de la primera infancia • Se centran en la mejora • Personal resistente • Tamaño de distrito; lo suficientemente pequeñas para marcar la diferencia • Un liderazgo fuerte en las escuelas
Junta	<ul style="list-style-type: none"> • Artes, música y programas de lengua extranjera • Profundidad y amplitud de ofertas de curso • Se centran en la mejora académica • Los profesores son excitados y participan
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de fuerza activa • Recursos de la comunidad • Conexión con la comunidad • Programas de lengua extranjera • Programa dotado y talentoso • Programa de estudios mundiales • Programa de música • Norwalk Community College - entrenador de primera infancia • Plétora de las organizaciones que quieran ayudar • Ser permitido en el pensamiento progresista • Feria de ciencia • Sensación de la pequeña ciudad de comunidad • Consejo de liderazgo de urbano • Variedad de programas
Facultad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de la ciudad • Ofertas de cursos integral en la escuela de alta • Excelente sistema para estudiantes capaces de • Instalaciones • Sueldo y beneficios • Sentido de comunidad
Padres	<ul style="list-style-type: none"> • Atlético • Las escuelas (Chárter) y las escuela (Magnet) • La familia orientado y el cuido de la comunidad • Programas de música y arte



Perfil de liderazgo preparada para las Escuelas Publicas de Norwalk

	<ul style="list-style-type: none">• Programas para estudiantes talentosos académicamente
Padres (Continuo)	<ul style="list-style-type: none">• Las escuelas del barrio
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none">• Programa alternativo• Media y escuelas primarias• Oportunidades de participación• PTO es fuerte y activo de aumentar los fondos para becas• Pulsar para mejorar el sistema educativo• Atención de escuelas de estudiantes• Logros de los estudiantes gana en Briggs• Gobierno estudiantil es una organización fuerte
Ayuda	<ul style="list-style-type: none">• Distrito tiene un gran potencial para mejorar
Ciudad	<ul style="list-style-type: none">• Cámara de comercio• Programa de estudios mundiales• Participación de la comunidad empresarial• La sensación de una pequeña ciudad natal• Ciudad vibrante

¿Qué considera usted las tres cuestiones más importantes o desafíos
¿frente a las escuelas públicas de Norwalk?

Consistente	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura de envejecimiento y hacinamiento • Atraer y retener a maestros de calidad y administradores • Antes y después de los programas escolares • Presupuesto y finanzas • Cerrar la brecha de logro • Definir y articular una visión clara educativa • Desarrollo de un coherente, basados en contenido, todo el distrito • Plan de estudios; no visión o articulación vertical u horizontal de lo que se enseña. • Dificultad en la eliminación de los profesores ineficaces • Diversidad, mientras una fuerza, también es un desafío • Falta de liderazgo administrativa eficaz • Falta de confianza • Satisfacer las necesidades de un alumnado diverso • Necesidad de aumentar la participación de padres • Percepción de las desigualdades entre las escuelas • Mala comunicación • Aumentar la calificación del examen estandarizado • Problemas de comportamiento de estudiante incluyendo actos de intimidación, drogas, alcohol , el abuso y ausencia
Administradores	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de éxito en el distrito de • Evaluación de la marca de Banco • Capacidad de respuesta de oficina central • Oficina Central vacante • Coordinación a nivel de distrito • Creación de un plan de mejora de distrito • Desconexión de todo el distrito • Plan de gestión de instalaciones • Crecimiento de la población de ELL • Mantener el rigor académico • Gestión de recursos de –Title I • Crecimiento de la población • Crear mayor conciencia sobre la importancia de la educación • Tensas relaciones con el sindicato de maestros • Pensamiento sistémico • Cultura insalubre
Junta	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de buen trabajo - desvelar talentos ocultos • Colaboración entre escuelas • Servicio de atención al cliente • Abandonar la tasa • Economía • Falta de desarrollo profesional relacionados con la diversidad cultural



Junta (Continuo)	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción negativa de escuelas y un evento supera a éxitos • Educación de los padres • Preparar a los estudiantes para el siglo XXI • En comparación con las ciudades vecinas de recursos • Suspensión
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Abordar la subyacente causas de la falta de visión y enfoque • Tono anónimo y negativo de blogs • Articular una visión a largo plazo que establece alto estándar para todos los estudiantes • Desarrollar la capacidad de todo el distrito • Transporte de estudiantes • Conexión con la comunidad • Creación de una cultura de equidad y respeto de todos • Crear centros comunitarios con escuelas • Creación de escuelas de "padre amistosa" • Equidad cultural entre todas las escuelas • Comunidad dividida • Igualdad de trato • Tasa de expulsión; prácticas de suspensión • Centrándose en la curación • Centrándose en cuestiones • Identificación de necesidades de distrito y el aprovechamiento de la energía • Invertir en el futuro de todos los estudiantes • Invertir tiempo en comunidad • Falta de coordinación entre los organismos sin fines de lucro ciudad • Falta de enfoque sobre la primera infancia • Falta de transparencia • Administración de distrito escolar • Desconfianza • Movilizar a la comunidad para compartir recursos • Abiertamente celebrar el éxito de todo el distrito • Bolsas de éxito pero algunos estudiantes son abandonados • Llegar e incluyendo la Comunidad en la toma de decisiones • Conocimientos de estudiante tecnológicos • Diversidad de recubrimiento de azúcar • Problema sistémico con identificación de educación especial
Facultad	<ul style="list-style-type: none"> • Clases de AP no reflejar la diversidad de 50/50', pero hay mejoría • Luchas internas de la Junta de educación • Fomento de la cohesión • Estructura organizativa de oficina central • Tasa de deserción escolar • La necesidad enorme de los estudiantes que se ocupan de cuestiones de la pobreza, abandono, falta de disciplina, etc.. • Sabor de las iniciativas de mes, no se compromete a largo plazo a cualquier innovación • Conocer la comunidad • Brecha de recursos humanos • aplicación de inconsistente de las políticas • Incoherencias en instrucción



	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la matrícula y el impacto de AYP; redistribución potenciales • Falta de confianza entre la facultad y administración • Falta de unidad • Personal de baja moral • Satisfacer las necesidades de no universitarios obligados estudiantes • Se carece de orientación y apoyo para nuevos profesores • Colección de mala calidad de los datos • Pobres contratación prácticas y contrataciones finales • Programa de desarrollo profesional • Relaciones públicas / Percepción publicas de las escuelas • Reemplazo de personal clave • Respeto a todas las partes interesadas • Aceptación tácita de mediocridad • Funciones como líder temporal como " ínterim" • Transición entre la escuela media y secundaria
Padres	<ul style="list-style-type: none"> • Brillante de vuelo debido al sistema de educación • Implementación de los planes de mejora de la escuela del Estado • Falta de apoyo para los profesores • Proporcionar oportunidades y desafíos para estudiantes de "high-end" • Calidad de programa educativo de secundaria • La comunidad escolar no está unificada • Niveles de logro de estudiante • Comprensión debido a los recortes presupuestarios
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor plataforma para el programa de mentor/orientado • Eliminar más niveles • ELL: Necesita más ayuda en las aulas • Responsabilizar a todos los profesores • Imagen negativa del distrito escolar • Percepción de éxito de los estudiantes/reconocer de educación alternativa • Calidad de los alimentos • Restricciones anteriores a los juegos de fútbol • Establecer altos estándares y metas para todos los estudiantes • Algunos estudiantes de niveles no cuestionados tanto como deberían ser • Transporte para estudiantes de Briggs • Confianza de administración hacia los estudiantes
Ayuda	<ul style="list-style-type: none"> • Recortes presupuestarios han disparado las cargas de trabajo • Distrito no valor personal de soporte • Eliminación de posiciones provisionales • Seguridad de trabajo • Necesidad de contratar director financiero
Ciudad	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas anticuados • Definir claramente las funciones y responsabilidades de la Junta de educación



	<ul style="list-style-type: none">• Primera infancia• Mirar pensando mediante la introducción de automatización de sistemas
Ciudad (Continuo)	<ul style="list-style-type: none">• La oportunidad de consolidar los servicios con la ciudad• Reconstrucción equipo administrativo• Respeto• Financiación del Estado• Actualización de las prácticas comerciales del distrito



LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE NORWALK BÚSQUEDA DE SUPERINTENDENTE EVALUACIÓN DE PERFIL DE LIDERAZGO

Su respuesta a las siguientes preguntas ayudará a la Junta de educación a desarrollar un perfil para nuestro nuevo Superintendente de escuelas.

IMPORTANTE - COMPROBAR EL GRUPO QUE REPRESENTAS

ADMINISTRADOR JUNTA DE EDUCACIÓN COMUNIDAD FACULTAD PADRE ESTUDIANTE PANELES DE CIUDAD Y DE LA COMISIÓN

¿Qué áreas de especialización son más importantes para el superintendente siguiente?

Por favor, número en orden de importancia, con 1, siendo la más importante

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Experiencia de presupuesto y finanzas |
| <input type="checkbox"/> | Apoyo de la Comunidad y colaboración |
| <input type="checkbox"/> | Distinguido historial de mejorar el aprendizaje de los alumnos |
| <input type="checkbox"/> | Conocimientos y experiencia con las relaciones laborales y negociaciones |
| <input type="checkbox"/> | Plan de comunicación |

¿Qué estilos de dirección administrativa dispongan nuestro próximo superintendente?

Por favor, número en orden de importancia, con 1, siendo la más importante

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Decisivo, seguro, objetiva en resolver problemas |
| <input type="checkbox"/> | Visionario con visión clara para las escuelas públicas Norwalk |
| <input type="checkbox"/> | Accesible y visibles en las escuelas y la comunidad |
| <input type="checkbox"/> | Líder creativo, innovadora y hábil |
| <input type="checkbox"/> | Constructor de Equipo |

¿Cuáles son más importantes cualidades personales de liderazgo?

Por favor, número en orden de importancia, con 1, siendo la más importante

- | | |
|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Integridad |
| <input type="checkbox"/> | Valor |
| <input type="checkbox"/> | Inspiración |
| <input type="checkbox"/> | Sentencia |
| <input type="checkbox"/> | Entusiasmo |



¿Qué dimensiones del liderazgo de distrito y gestión son más importantes en el nuevo superintendente?

Por favor. número en orden de importancia. con 1. siendo la más importante

	Capacidad para comunicar de forma eficaz las necesidades educativas para la Comunidad en general.
	Conocimientos de diseño de planes de estudio/instrucción, la ejecución, la evaluación y la evaluación.
	Planificación estratégica y la aplicación de las políticas y procedimientos para desarrollar una visión educativa del distrito.
	Habilidades interpersonales, comunicación y relaciones públicas
	Líder innovador y apasionado que motiva y otros inspira y crea foco sobre los resultados.

¿Qué ¿considera que las tres fuerzas más importantes de las escuelas públicas de Norwalk?

1. _____

2. _____

3. _____

¿Qué ¿considera que los tres más importantes problemas o retos de las escuelas públicas de Norwalk?

1. _____

2. _____

3. _____

Otros comentarios:

Si se requiere para comentarios adicionales más espacio, por favor, siéntase libre utilizar otra hoja de papel.

Gracias por tus comentarios.

Favor de volver este formulario, no más tardar de.
16 de noviembre de 2009

Las formas se pueden devolver de 3 formas:

1. En los foros; se recopilarán formularios completos
2. Se coloca en los cuadros de colocar en cualquier Oficina de escuela o Oficina del Superintendente; o

3. Por correo o por fax: CABE Search Services

P.O. Box 111
Milford, CT 06460
Fax: (203) 877-1096