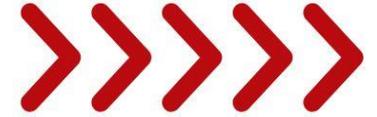




Matthew Gutierrez, Ed.D.
Del Valle ISD
Superintendente de Escuelas

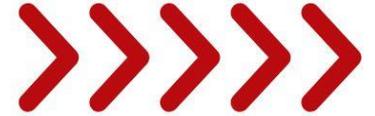
Un Distrito Para Emular



Es una prioridad hacer de **Del Valle ISD** un ***distrito destacado*** en el estado de Texas que sea una marca reconocida no solo de nuestra comunidad y demografía, sino también un modelo a seguir para otros distritos de todo el país.

Al unirme a nuestra comunidad de **Del Valle ISD**, es esencial que desarrolle una relación de confianza y colaboración con nuestra junta directiva y la comunidad escolar. Esto incluye trabajar de manera auténtica con personas y organizaciones que tradicionalmente han quedado excluidas de la toma de decisiones y cultivar una cultura de comunidad y toma de decisiones compartida. Trabajaremos para apoyar sus intereses en nombre de los estudiantes y demostrar que todas las voces importan cuando se buscan formas de marcar una diferencia significativa, con los siguientes objetivos del plan de ingreso:





Metas del Plan de Entrada

1. **Desarrollar una relación de confianza, cohesión y productividad con la Junta Directiva**
2. **Garantizar una transición de liderazgo eficaz y ordenada, manteniendo un enfoque especial en prácticas efectivas, estructuras de mejora continua y un mayor rendimiento estudiantil**
3. **Evaluar la cultura organizacional del distrito para garantizar que respalde y adopte un compromiso con la eficacia colectiva, la responsabilidad, la colaboración y la toma de decisiones compartida**
4. **Crear oportunidades para escuchar amplia y profundamente a las partes interesadas internas y externas para obtener una comprensión comprensiva de los aspectos clave y las diversas perspectivas**
5. **Comprender la eficiencia y la eficacia operativa del distrito en relación con nuestras prioridades estratégicas, *necesidades de inscripción* y necesidades programáticas**
6. **Establecer un plan innovador de contratación y retención que se base en las prácticas actuales en un esfuerzo por retener el talento y aumentar la diversidad del personal**





Fase I

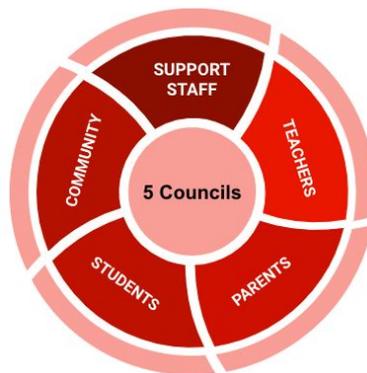
- ❑ Desarrollo del plan de entrada
- ❑ Compromiso constante con la Junta Directiva
- ❑ Explorar (revisión de documentos y datos)
- ❑ Difundir información

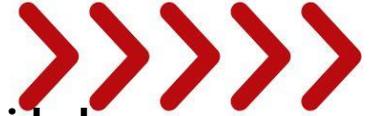
Fase II

- ❑ Escuchar
- ❑ Aprender
- ❑ Liderar
- ❑ Análisis de datos distritales e información anecdótica

Fase III

- ❑ Análisis de comentarios
- ❑ Planificación de acciones
- ❑ Equipar para la implementación

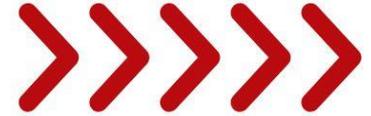




OBJETIVO 1: Desarrollar una relación de confianza, cohesión y productividad con la Junta Directiva

- Una relación de confianza entre la Junta y el Superintendente es vital para nuestro éxito como organización y se refleja en la moral del personal.
- Mediante una gobernanza eficaz y objetivos estratégicos, el Distrito Escolar Independiente de Del Valle se convertirá en el sistema más destacado del estado de Texas.





OBJETIVO 1: Desarrollar una relación de confianza, cohesión y productividad con la Junta Directiva

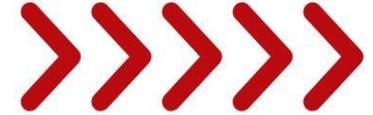
Pasos a seguir:

- Comenzar a reunirse con el presidente de la junta y los miembros individuales de la junta directiva de manera frecuente durante la transición, llevar a cabo reuniones individuales con los miembros de la junta directiva para comprender sus esperanzas y sueños, los mayores desafíos y el método de comunicación preferido
- Elaborar un informe de actualización semanal, si no existe actualmente, que actualice a la junta directiva sobre funciones clave, asuntos críticos de estudiantes y personal y fechas clave
- Discutir las expectativas y los procedimientos de evaluación del superintendente
- Asistir a varios eventos comunitarios y hacer visitas al campus con miembros de la junta directiva
- Realizar una capacitación del Equipo de 10 para discutir y definir claramente los roles y las expectativas
- Reconocer, celebrar y honrar a los miembros de la junta directiva en cada oportunidad por el trabajo desinteresado que realizan al servicio de nuestra comunidad escolar
- Rendición de cuentas del superintendente: al final de los primeros 100 días, la junta informa si cumplió con los compromisos que asumió en este plan y publica el informe en el sitio web



● ● ● ● ● ● ● ●

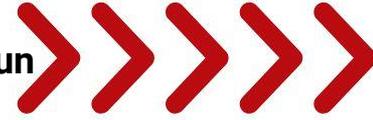
OBJETIVO 1: Desarrollar una relación de confianza, cohesión y productividad con la Junta Directiva



AL CONCLUIRSE...		
30 Días	100 Días	365 Días
<ul style="list-style-type: none">• Reunirse con miembros individuales de la Junta Directiva para analizar las percepciones y prioridades• Establecer sistemas de comunicación regulares con la Junta para garantizar una comunicación eficaz y la difusión oportuna de la información• Comenzar reuniones semanales con el presidente de la Junta durante la transición• Formalizar el plan de entrada y recibir comentarios de la Junta Directiva• Identificar con la Junta a las partes interesadas críticas con las que reunirse• Desarrollar una estructura de revisión de la agenda para garantizar la transparencia con la comunidad	<ul style="list-style-type: none">• Realizar una capacitación en equipo o un retiro de la Junta• Establecer una comprensión clara del instrumento y las medidas utilizadas para evaluar al superintendente• Asistir a eventos y funciones de la comunidad con los miembros de la Junta• Determinar si es necesario actualizar los procedimientos operativos de la Junta para reflejar la dinámica y las necesidades actuales• Informe del plan de ingreso de 100 días presentado a los miembros de la junta al finalizar (primavera de 2025)	<ul style="list-style-type: none">• Revisar el progreso, el éxito y las áreas que se necesitan mejorar mediante un proceso de evaluación• Desarrollar objetivos compartidos y un enfoque estratégico para mejorar el aprendizaje de los estudiantes• Actualizar y/o desarrollar un plan estratégico

● ● ● ● ● ● ● ●

OBJETIVO 2: Garantizar una transición de liderazgo eficaz y ordenada, manteniendo un enfoque especial en prácticas efectivas, estructuras de mejora continua y un mayor rendimiento estudiantil.



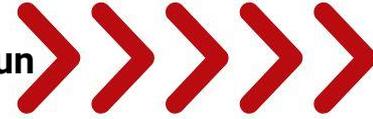
Reunirse con los principales integrantes de los departamentos para escuchar, estudiar y aprender sobre las estructuras actuales que están dando resultados, junto con las áreas de oportunidades:

- Patrones de éxito: estudiar los campus, niveles de grado, áreas de contenido, etc. de mayor rendimiento.
- Prácticas de liderazgo efectivas y sostenibilidad
- Cultura del distrito/campus
- Orientación y apoyo del distrito relacionados con lo académico y la instrucción
- Planificación estratégica, es decir, DIP/CIP
- Comunidades de aprendizaje profesional o prácticas cohesivas que promuevan la eficacia colectiva
- Oportunidades de aprendizaje profesional para maestros y líderes
- Respuesta a la intervención y la instrucción acelerada
- Comunicación y apoyo receptivo



● ● ● ● ● ● ● ●

OBJETIVO 2: Garantizar una transición de liderazgo eficaz y ordenada, manteniendo un enfoque especial en prácticas efectivas, estructuras de mejora continua y un mayor rendimiento estudiantil.



Pasos de acción:

- Revisar los datos académicos de los estudiantes, **incluidos los datos por grupos de estudiantes**, materias y escuelas, y evaluar los cursos de acción actuales. Considerar la alineación y los objetivos del programa de instrucción, y las áreas de acción prioritarias para el distrito dentro del contexto de las áreas de oportunidad (es decir, aprendizaje acelerado, respuesta a la intervención/MTSS)
- Comenzar a realizar reuniones individuales con el liderazgo instructivo, visitas al campus con los equipos de liderazgo, revisar los planes/resultados de mejora, las estructuras y los protocolos para comprender mejor las necesidades del campus
- Discutir el aprendizaje profesional para todos los empleados; garantizar que el aprendizaje esté alineado con los planes estratégicos/de mejora y las necesidades descritas en otros planes a nivel de distrito y campus
- Sistema de apoyo de enfoques, patrones y prácticas innovadores que respondan a las necesidades, intereses y talentos únicos de todos los estudiantes ~ apoyar el desarrollo del "Perfil de un estudiante"
- Involucrar y empoderar a los grupos y partes interesadas desfavorecidos
 - ¿Tienen las partes interesadas una oportunidad real de dar forma a las soluciones y estrategias?
 - Revisiones programáticas de educación especial, bilingües y superdotados



OBJETIVO 2: Garantizar una transición de liderazgo eficaz y ordenada, manteniendo un enfoque especial en prácticas efectivas, estructuras de mejora continua y un mayor rendimiento estudiantil.

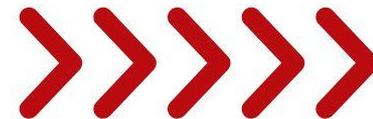


AL CONCLUIRSE...

30 Días	100 Días	365 Días
<ul style="list-style-type: none">Realizar reuniones individuales con los directores escolaresReunirse individualmente con los directores y miembros del Equipo de Liderazgo del DistritoRevisar los planes actuales a corto y largo plazo del distrito y del campus y el último Plan EstratégicoComprender qué hace que DVISD sea un destino: atletismo, CTE, Bellas Artes, etc.Revisiones programáticas: bilingüe, educación especial, GT y otros programas estatales y federalesRevisar los datos de logros estudiantiles y las brechas de equidad en relación con las prioridades y los recursos	<ul style="list-style-type: none">Reunirse con los líderes de la educación superiorVisitar los campus y realizar recorridos por las aulas con los líderes superioresParticipar en visitas guiadas por estudiantes a escuelas intermedias y secundariasComenzar a trabajar para lograr resultados <i>alineados</i> con la evaluación de necesidades/planes estratégicos	<ul style="list-style-type: none">Desarrollar o actualizar el perfil de un estudiante, un maestro y un graduadoSolicitar la aprobación de la Junta Directiva para cualquier actualización del plan estratégico para 2025-26Brindar oportunidades y recursos equitativos en todas las escuelasPromover la enseñanza y el aprendizaje de máxima calidad a través de materiales didácticos rigurosos y de alta calidadResponder a las brechas de equidad a través de acciones y operaciones audacesResponder a los datos de los estudiantes medidos y delineados en los planes estratégicosBrindar apoyo estratégico e intencional a los estudiantes con necesidades excepcionales (educación especial, EL, etc.)

● ● ● ● ● ● ● ●

OBJETIVO 3: Evaluar la cultura organizacional del distrito para garantizar que respalde y adopte un compromiso con la eficacia colectiva, la responsabilidad, la colaboración y la toma de decisiones compartida

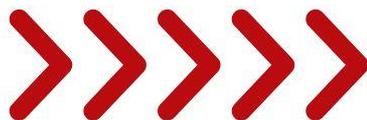


A través de una amplia escucha y aprendizaje, comprenderé cómo las estructuras colaborativas actuales afectan la manera en que operamos de manera eficaz y eficiente.

Para convertirnos en el distrito destacado que aspiramos a ser, debemos comprometernos con una cultura de colaboración y cohesión en la que trabajemos como una **verdadera** comunidad de aprendizaje profesional en todos los niveles.

Es mi responsabilidad asegurar que operemos como un **equipo multifuncional** altamente eficaz, dedicado a una cultura positiva y profesional centrada en el servicio y la moral, de modo que el enfoque siga siendo satisfacer las necesidades de todos los estudiantes.





OBJETIVO 3: Evaluar la cultura organizacional del distrito para garantizar que respalde y adopte un compromiso con la eficacia colectiva, la responsabilidad, la colaboración y la toma de decisiones compartida

Pasos de acción:

- Comprender cómo la estructura organizativa actual contribuye o inhibe el compromiso con la mejora continua en su conjunto y entre las **diversas poblaciones estudiantiles**
- Revisar las encuestas ambientales de los empleados actuales y anteriores en todo el distrito para obtener una imagen integral de la cultura y las necesidades del distrito ~ ¿Asumimos una responsabilidad colectiva?
- Participar en el desarrollo profesional de liderazgo y comprometerse con los líderes del distrito/campus
- Programar reuniones con las organizaciones de liderazgo estudiantil establecidas durante todo el año
- Establecer los cinco consejos: estudiantes, maestros, padres, personal de apoyo y comunidad ~ comenzar a aceptar nominaciones del campus según criterios específicos, si corresponde ~ noviembre de 2024
- Reunirse con grupos de discusión de maestros para comprender los desafíos actuales y comenzar a establecer una relación transparente

OBJETIVO 3: Evaluar la cultura organizacional del distrito para garantizar que respalde y adopte un compromiso con la eficacia colectiva, la responsabilidad, la colaboración y la toma de decisiones compartida

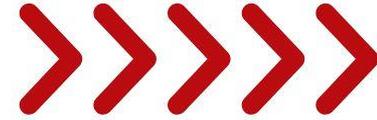


AL CONCLUIRSE...

30 Dias	100 Dias	365 Dias
<ul style="list-style-type: none">• Revisar las encuestas ambientales actuales y/o pasadas• Reunirse con grupos de discusión de maestros• Planificar una convocatoria que se centre en crear una cultura colaborativa para un inicio positivo• Comprender el apoyo a los nuevos maestros• Comprender cómo el aprendizaje profesional se alinea con los objetivos del distrito	<ul style="list-style-type: none">• Establecer comunicadores clave/embajadores de DVISD• Establecer o comprender el Consejo de maestros y el Consejo asesor estudiantil del superintendente• <i>Obtener información a través de entrevistas sobre cómo la infraestructura respalda la colaboración, la responsabilidad y la mejora continua</i>	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar el perfil de un estudiante, maestro, líder y graduado• Buscar la aprobación de la Junta Directiva del plan estratégico o cualquier actualización del plan estratégico que aborde las necesidades académicas y los planes para el futuro ~ el plan es la base para brindar excelencia para apoyar a todo el niño y al mismo tiempo establecer altas expectativas para nosotros mismos

● ● ● ● ● ● ● ●

OBJETIVO 3: Evaluar la cultura organizacional del distrito para garantizar que respalde y adopte un compromiso con la eficacia colectiva, la responsabilidad, la colaboración y la toma de decisiones compartida



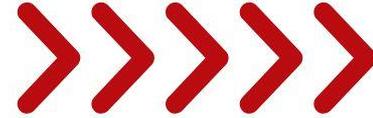
Es a través de esfuerzos estratégicos que involucraré y escucharé positivamente a las diversas partes interesadas en todos los niveles para establecer relaciones **transparentes** y de **confianza**.

Es fundamental liderar y tomar decisiones basadas en una comprensión integral de las necesidades actuales a través de la perspectiva de las diversas partes interesadas, incluidos los estudiantes.





OBJETIVO 4: Crear oportunidades para escuchar amplia y profundamente a las partes interesadas internas y externas para obtener una comprensión comprensiva de los aspectos clave y las diversas perspectivas



Pasos a seguir:

- Organizar reuniones durante el día y por la noche para conocer a los maestros, el personal, los administradores, los padres y la comunidad en general.
- Programar reuniones con las organizaciones y grupos comunitarios establecidos para las sesiones iniciales de la Visita de Escucha y Aprendizaje. Establecer reuniones y comunicaciones de rutina con estas organizaciones (es decir, funcionarios electos locales, líderes religiosos, cámaras, NAACP/LULAC local, organizaciones notables, etc.).
 - ***¿Cuáles considera que son las fortalezas de DVISD?***
 - ***¿Cuáles son los desafíos que enfrenta DVISD?***
 - ***¿Qué áreas cree que deberían ser prioritarias?***
 - ***¿Cómo podemos trabajar juntos para enfrentar los desafíos actuales y futuros?***
- Establecer comunicadores clave donde la Junta y el Superintendente entablen un diálogo con empresas locales, funcionarios locales de la ciudad o el condado y líderes religiosos que servirán como nuestros embajadores para DVISD
- Reunirse con las familias durante las funciones escolares y los eventos comunitarios a medida que comienzan las actividades extracurriculares
- Programar reuniones con las organizaciones de padres establecidas para las sesiones iniciales de escucha y aprendizaje
- Trabajar con Comunicaciones para desarrollar estructuras para recibir comentarios continuos de las partes interesadas
- Reunirse con el liderazgo de DVISD para comprender los desafíos y las necesidades actuales



OBJETIVO 4: Crear oportunidades para escuchar amplia y profundamente a las partes interesadas internas y externas para obtener una comprensión comprensiva de los aspectos clave y las diversas perspectivas

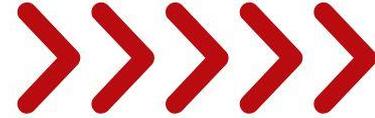


AL CONCLUIRSE...		
30 Dias	100 Dias	365 Dias
<ul style="list-style-type: none"> Organizar reuniones durante el día y por la noche en todo el distrito Programar reuniones con las organizaciones y grupos comunitarios establecidos para comenzar las sesiones de la gira de escucha y aprendizaje Evaluar la calidad, cantidad y eficacia de todas las formas de comunicación existentes (es decir, página web, boletines informativos, redes sociales, comunicados de prensa, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer reuniones y comunicaciones de rutina con organizaciones locales clave Programar reuniones con organizaciones de liderazgo estudiantil establecidas Conocer al personal, los estudiantes y las familias mientras asiste a funciones escolares y comunitarias ~ comprender el sentido de orgullo de cada escuela Desarrollar estructuras para recibir comentarios continuos de diversas partes interesadas; continuar con las sesiones de encuentro y saludo durante el día y por la noche (asambleas públicas (en persona/virtuales) 	<ul style="list-style-type: none"> Iniciar y revisar los datos de la encuesta de padres y personal y abordar las áreas de oportunidad Continuar monitoreando y ajustando las estrategias de comunicación Garantizar una fuerte presencia en las redes sociales y aprovechar las estructuras actuales ~ promocionar nuestro trabajo Realizar un “Estado del Distrito” bianual en formato de cabildo abierto para compartir celebraciones, desafíos y actualizaciones clave; el primero se centraría en la transición del Superintendente durante los primeros 100 días (abril de 2024)



● ● ● ● ● ● ● ●

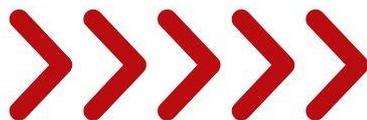
OBJETIVO 5: Comprender la eficiencia y la eficacia operativa del distrito en relación con nuestras prioridades estratégicas, necesidades de inscripción y necesidades programáticas



Para satisfacer las necesidades de **TODOS** los estudiantes en Del Valle ISD, es fundamental que las operaciones y las finanzas sean ejemplares y estén alineadas con las prioridades de alto nivel del distrito.

Comprender las fortalezas, estrategias y oportunidades de mejora actuales, considerando los desafíos presupuestarios actuales, será un enfoque fundamental. Conocer cómo las divisiones maximizan el apoyo y los servicios a las escuelas que reflejan las necesidades actuales del distrito.



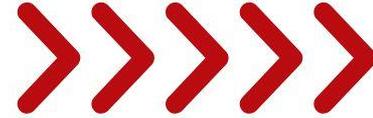


OBJETIVO 5: Comprender la eficiencia y la eficacia operativa del distrito en relación con nuestras prioridades estratégicas, necesidades de inscripción y necesidades programáticas

Pasos de acción:

- Solicitar documentos informativos a los líderes de división que proporcionen una descripción general de sus áreas de responsabilidad actuales, planes de sucesión e iniciativas importantes en curso con cronogramas proyectados
- Revisar la infraestructura de cada departamento, incluida una revisión de todas las políticas actuales, procedimientos operativos, protocolos y supervisión departamentales, y sistemas y estructuras escolares
- Revisar el proceso de desarrollo e implementación del presupuesto, incluidas las últimas finanzas y asignaciones de recursos
- Revisar los planos del distrito/campus y la alineación del presupuesto, la alineación con las prioridades estratégicas, revisar los valores de tasación certificados, colaborar con el director financiero
- Revisar los protocolos, planos y necesidades de seguridad, así como los hallazgos de la auditoría del Centro de Seguridad de Texas y el progreso hacia los estándares de seguridad de TEA
- Revisar el plan de mantenimiento e instalaciones a largo plazo, el último estudio demográfico y los proyectos de construcción para comprender los próximos pasos para abordar los desafíos
- Revisar las prácticas y protocolos de Recursos Humanos, la aplicación a través del proceso de incorporación, las estrategias de reclutamiento y retención, los sistemas de comentario de los empleados y el proceso de talento de liderazgo

OBJETIVO 5: Comprender la eficiencia y la eficacia operativa del distrito en relación con nuestras prioridades estratégicas, necesidades de inscripción y necesidades programáticas



AL CONCLUIRSE...

30 Días

- Revisar los documentos informativos de los líderes de división
- Revisar el presupuesto adoptado para 24-25
- Revisar los contratos actuales, así como las vacantes de maestros y líderes con Recursos Humanos
- Papel activo en el proceso de selección de líderes
- Revisar las tendencias de inscripción/estudio demográfico y los planes de instalaciones a largo plazo para comprender las necesidades y desarrollar capacidades
- Revisar los protocolos, planes y necesidades de seguridad

100 Días

- Volver a participar en la revisión o actualización del plan de instalaciones a largo plazo mientras se involucra la comunidad
- Comprender los grandes proyectos departamentales para los próximos 6 meses, año y cinco años
- Evaluar los procesos de Recursos Humanos: incorporación, reclutamiento, retención
- Revisar el organigrama actual. ¿Los líderes están en la mejor posición o en la posición adecuada para maximizar sus fortalezas y talentos de liderazgo? El mayor impacto
- Hallazgos de auditoría del Centro de Seguridad de Texas y progreso hacia los estándares de seguridad de TEA

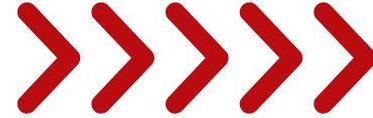
365 Días

- Directrices del personal para 2025-2026
- Planificación presupuestaria para 2025-2026



● ● ● ● ● ● ● ●

OBJETIVO 6: Establecer un plan innovador de contratación y retención que se base en las prácticas actuales en un esfuerzo por retener el talento y aumentar la diversidad del personal



Para satisfacer las necesidades de TODOS los estudiantes en DVISD, el **56%** de los maestros de Del Valle son de minorías en comparación con el **95%** de los estudiantes que son de color.

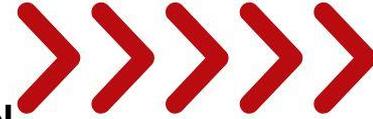
Los estudiantes pasan la mayor parte de su tiempo en escuelas sin acceso a cuatro recursos clave:

- tareas apropiadas para el grado
- instrucción sólida
- compromiso profundo
- y maestros que tienen altas expectativas.



● ● ● ● ● ● ● ●

OBJETIVO 6: Establecer un plan innovador de contratación y retención que se base en las prácticas actuales en un esfuerzo por retener el talento y aumentar la diversidad del personal



Pasos de acción:

- Auditar y revisar las prácticas de contratación actuales para garantizar la equidad en todos los procesos de contratación y reclutamiento: destacar a Del Valle ISD como EL distrito de destino. Revisar las prácticas y los procesos de contratación administrativa (campus y central)
- Realizar un estudio de personal y salarios de TASB: asegurarse de que las estructuras salariales sean competitivas con los distritos del mercado y garantizar la equidad dentro de la organización
- Utilizar plataformas de redes sociales para promover y reclutar, especialmente LinkedIn
- Fortalecer las asociaciones con las universidades del área para tener la oportunidad de conocer aspirantes a maestros y maestros en residencia para destacar a DVISD, brindar consejos sobre currículums y entrevistas e identificar futuros talentos
- Proyecto de desarrollo: Crear una Academia Asistente de Maestro/Paraprofesional a Maestros que se base en "Grow Your Own", donde se identifique al personal de apoyo talentoso y se lo incentive para que se convierta en maestro, y se incluya en el aprendizaje profesional y las oportunidades laborales integradas
- Asegurar que el personal en todos los niveles tenga oportunidades de tener voz ~ encuestas ambientales ~ enfoque proactivo para abordar problemas e inquietudes
- Establecer una cultura clara de estrategias de apoyo sistémico que se utilicen de manera constante para brindar apoyo oportuno, específico y personalizado



OBJETIVO 6: Establecer un plan innovador de contratación y retención que se base en las prácticas actuales en un esfuerzo por retener el talento y aumentar la diversidad del personal



AL CONCLUIRSE...

30 Dias	100 Dias	365 Dias
<ul style="list-style-type: none"> • Contratar a un jefe de recursos humanos • Analizar los datos demográficos del personal de los últimos cinco años • Revisar las prácticas de contratación actuales, en especial el proceso de contratación administrativa • Revisar el estudio de personal y salarios de TASB, si está disponible • Utilizar plataformas de redes sociales para promocionar y atraer talentos • Revisar no solo las estrategias de contratación y retención, sino también comprender cómo se aprovecha el talento • Comprender las oportunidades del personal para abordar las inquietudes 	<ul style="list-style-type: none"> • Reunirse con Recursos Humanos para conocer las estrategias actuales de contratación y retención • Desarrolle la capacidad docente y de liderazgo asegurándose de que se comprendan los cuatro recursos clave que garantizan el éxito de los estudiantes: tareas apropiadas para el grado, instrucción sólida, compromiso profundo y docentes que tengan altas expectativas • Asegurar que se implementen encuestas ambientales de primavera para los departamentos y campus 	<ul style="list-style-type: none"> • La Comisión de Capital Humano desarrolla una estrategia integral y ambiciosa para reclutar talentos de clase mundial en todos los niveles • Invertir en la formación de talentos para formar educadores de clase mundial en todos los niveles <ul style="list-style-type: none"> ○ De estudiante a maestro de DVISD ○ De asistente a maestro ○ De maestro a líder • Estudiar las estructuras y los sistemas actuales de apoyo personalizado para la retención de maestros eficaces



Protocolo de entrevistas con las partes interesadas



01

PERSONAL

- ¿Qué está funcionando bien en DVISD?
- ¿Qué no está funcionando?
- ¿Cuáles serían sus 2 o 3 prioridades principales si fuera el nuevo superintendente?
- ¿Qué puedo hacer para apoyarlo en su función?

02

ESTUDIANTES

- ¿Qué espera la escuela de ti?
- ¿Qué te impide hacer lo mejor que puedes?
- ¿Qué cambiarías de tu escuela que te beneficiaría?
- ¿Cuántos adultos en tu escuela creen que todos los estudiantes pueden aprender?

03

PADRES/
COMUNIDAD

- ¿Cuáles considera que son los puntos fuertes de DVISD?
- ¿Cuáles son los desafíos que enfrenta DVISD?
- ¿Qué áreas cree que deberían ser prioritarias?
- ¿Cómo podemos trabajar juntos para enfrentar los desafíos actuales y futuros?

