RICHLAND ONE

ENGAGE • EDUCATE • EMPOWER



R1 VISIÓN 2030

Y MÁS ALLÁ

Dr. Todd A. Walker | Superintendente

RISING TOGETHER.

RICHLANDONE.ORG/VISION2030

Tabla de contenidos

1.0 Introducción.....3

1.1 Una breve historia del Distrito Escolar Uno de Richland.....3
1.2 Involucrar, educar y empoderar para que los estudiantes alcancen su máximo potencial 5
1.3 Propósito de la visión.....6
1.4 Levantándonos juntos.....8

2.0 La visión de Richland Uno 2030 y más allá: Nuestro objetivo final.....9

2.1 Nuestro objetivo final de visión.....9
2.2 Declaración de visión y misión de R1.....9
2.3 Un modelo nacional de excelencia.....10
2.4 Capacidades básicas.....10
2.5 El poder de la “integración”.....10
2.6 Un sistema de autocorrección.....12

3.0 Capacidades básicas.....14

3.1 Conectividad 15
3.2 Opción preferida para el aprendizaje relacionado con la universidad y la carrera profesional.....16
3.3 "Universidad”.....17
3.4 “Enfoque 3C” : Calridad, coherencia, confianza.....18

4.0 R1 Transformando la cultura 20

4.1 Comprensión y eficacia para la velocidad.....20
4.2 Liderazgo en M.O.T.I.O.N.....21
4.3 Principios rectores.....22
4.4 Un conjunto compartido de valores y normas.....23
4.5 Comportamientos de liderazgo que se esperan de todos.....24
4.6 Un conjunto compartido de procesos y herramientas.....26

5.0 Avanzando – Expectativas.....28

5.1 Los 4 pasos de la lectura de mapas.....28
5.2 Compartiendo las recompensas y el trabajo.....29

1.0 Introducción

"Animis Opibusque Parati" (Preparados con Mente y Recursos);
"Dum Spiro Spero" (Mientras Respiro, Espero).
– Lemas de Carolina del Sur

1.1 Una breve historia del Distrito Escolar Uno de Richland*

(*Tomado principalmente de Escuelas de Columbia: Una historia del Distrito Escolar Uno de Richland, Columbia, Carolina del Sur, 1792-2000, Dr. Warner M. Montgomery)

La historia del Distrito Escolar Uno de Richland (Richland Uno) es una historia de importancia en constante evolución, por lo que, en todos los sentidos, es una expresión de convicciones firmes, ideologías cambiantes de gran complejidad y el desarrollo de intereses compartidos. Desde su origen en 1792, el primer distrito escolar de Columbia y el condado de Richland, ahora acertadamente llamado Distrito Escolar Uno de Richland, ha dado origen a premios Nobel, astronautas, políticos destacados, líderes religiosos, diplomáticos, educadores, médicos, atletas del Salón de la Fama, activistas comunitarios y ejecutivos de empresas que han transformado literalmente Carolina del Sur, el país y el mundo. Pero el distrito también ha sido, en casi todos los sentidos, un microcosmos del clima actual en Estados Unidos, en términos de ampliar las oportunidades y limitar los desafíos.

Desde sus inicios, la ciudad en ciernes, como muchas en todo el país, sintió la necesidad de desarrollar "escuelas comunes" para el interés común de la comunidad, organizadas esencialmente en torno a cuatro propósitos: (1) educación para la ciudadanía democrática; (2) "utilidad productiva": mantener a los *niños pobres de la comunidad fuera de las calles, lejos del crimen y apartados de las oportunidades laborales que de otro modo podrían estar ocupadas por adultos (los *"niños pobres" representaban una amplia franja de la población porque la mayoría de las familias blancas y negras [después de la emancipación] no podían pagar la matrícula escolar asociada con la iglesia y las instituciones privadas); (3) contribución económica: esencialmente, preparación para la fuerza laboral; y (4) *mejora social (*Este propósito, junto con los otros tres, se amplió durante la Reconstrucción para incluir a personas anteriormente esclavizadas. Benjamin Elijah Mays, aunque anterior al movimiento de la escuela común, nació después de la emancipación y se educó durante sus años de formación en Carolina del Sur. El Dr. Mays es más recordado por su presidencia de casi tres décadas del Morehouse College en Atlanta, Georgia y su mentoría de un alumno particularmente talentoso, el Dr. Martin Luther King, Jr.

Con poco más de 230 años de existencia, Richland Uno se ha expandido de cuatro acres cuadrados a más de 400 acres cuadrados, y de un presupuesto de 1200 libras (aproximadamente $30-40 mil) a casi 500 millones de dólares en ingresos y gastos anuales. La historia del distrito se caracteriza por su resiliencia, habiendo superado gravámenes fiscales y crisis fiscales, campañas de capital, emisiones de bonos, expansiones y consolidaciones. El distrito ha prosperado, en algunos aspectos, donde otros sistemas en grandes ciudades no lo han logrado, incluso enfrentando dificultades similares.

En concreto, el distrito cuenta con un historial de programación innovadora que ha atraído la atención nacional y ha liderado previamente al estado en su visión de futuro en materia de planificación de capital y referendos sobre bonos. Cabe destacar que, durante la desegregación, Richland Uno conservó a sus directores negros durante la reestructuración y rezonificación escolar, mientras que en muchos otros distritos del país (particularmente en el sur), los directores negros fueron degradados o transferidos a puestos menos influyentes en la oficina central. Sin embargo, las disparidades salariales del personal persistieron durante algún tiempo según criterios raciales y de género, y la compensación, junto con el gasto en instalaciones y recursos entre las escuelas para personas negras y blancas, siguió siendo desigual hasta la desegregación. Actualmente, al igual que en la mayoría, si no en todas, las principales ciudades del país en los últimos 60 años, (a) la preocupación por el envejecimiento de la infraestructura; (b) las preguntas sobre el impacto de la renovación urbana (para algunos) o la gentrificación (para otros); y (c) la realidad de los cambios demográficos de la población siguen siendo algunos de los mayores desafíos y oportunidades de liderazgo del distrito.

Sin duda, en la historia del distrito y entre su numeroso alumnado, existe una fuerza discreta, una determinación profunda y una lealtad férrea. Cabe destacar que la mayoría de las escuelas del distrito llevan el nombre de comisionados escolares, superintendentes, directores, maestros y alumnado destacado de Richland Uno. Y, por ello, los nombres de los primeros superintendentes de Richland One: Ernest Dreher (1895-1918, 2º), W. H. Hand (1918-1928, 3º), y el Dr. A.C. Flora (1928-1951, 4º); el icónico primer director de la escuela secundaria Booker T. Washington (1916), el Dr. C.A. Johnson; y el comisionado de larga trayectoria (1926-1961) el Dr. J. Heyward Gibbes (por nombrar solo algunos) siguen resonando en todo el distrito, vinculados a sus escuelas y programas emblemáticos.

La complejidad de Columbia —su historia como ciudad sureña que antes estaba profundamente segregada, su actual lucha productiva por redefinir su identidad dentro de Carolina del Sur y el país, y su potencial para capitalizar su diversidad y convertirse en uno de los motores económicos preeminentes del movimiento del Nuevo Sur— hacen del Condado de Richland y de Richland Uno un lugar emocionante para vivir y trabajar, atenuado únicamente por el reconocimiento de la visión, el pensamiento estratégico y el importante esfuerzo colectivo que deben darse para que su prometedor futuro se haga realidad. Es una tarea difícil, pero también posible. En las proféticas palabras del preciado alumno del Dr. Mays, el Dr. Martin Luther King, Jr., la realización del potencial de Columbia no reside en su pasado, sino en su futuro: en su capacidad para que “los hijos de antiguos esclavos y antiguos dueños de esclavos” “se sienten juntos a la mesa de la hermandad." De hecho, como observó el propio Mays, “la tragedia de la vida a menudo no está en nuestro fracaso, sino más bien en nuestra complacencia; no en que hagamos demasiado, sino más bien en que hagamos muy poco”.

1.2 Involucrar, educar y empoderar a los estudiantes para que alcancen su máximo potencial

El panorama de los distritos escolares públicos tradicionales está en constante cambio. El actual entorno de opciones, impulsado por la creciente disponibilidad de escuelas chárter y vales escolares, ha transformado la plataforma de la educación pública, y los distritos sin una visión clara de futuro seguirán estancados, lo que tendrá consecuencias para la comunidad. Numerosos estudios han demostrado que las comunidades sólidas están estrechamente relacionadas con sistemas educativos públicos sólidos por diversas razones, entre ellas: (a) crecimiento económico y valor inmobiliario; (b) desarrollo de la fuerza laboral; (c) centros comunitarios y cohesión; (d) reducción de la delincuencia y mejora de la salud. (Por qué los líderes locales deberían defender las "escuelas comunitarias" para mejorar el bienestar de los estudiantes, las familias y los vecindarios, Brookings, Jennifer S. Vey y Juniata Morales; Efectos contextuales a largo plazo en la educación: escuelas y vecindarios, American Economic Journal: Política económica, Jean-William Laliberte) Un sistema escolar público de Richland Uno que atienda a TODOS los estudiantes (aquellos identificados como superdotados, aquellos identificados como médicamente frágiles y todos los demás, cada estudiante sin excluir a nadie) será una palanca fundamental para la salud futura de Columbia y el condado de Richland. De acuerdo con nuestra Visión R1 2030 y Más Allá y nuestra última Evaluación de las Condiciones de las Instalaciones (FCA), cultivar un sistema escolar próspero para los próximos 20 años significa ejercer una administración prudente de los recursos fiscales y humanos durante los próximos cinco años a medida que el distrito gira para prepararse para la Columbia y el condado de Richland del futuro.

El lema de Richland Uno, involucrar, educar y empoderar, será crucial para esta transición. Nuestros estudiantes solo se empoderarán en la medida en que nuestro personal, padres y comunidad lo estén, y el empoderamiento del personal, los padres y la comunidad implica que primero deben involucrarse y educarse. Cada miembro de Richland One debe involucrarse, educarse para el compromiso y empoderarse para asumir la responsabilidad del futuro de Columbia y el condado de Richland, ya que cualquier otra medida conducirá a la fractura, fragmentación y un futuro incierto. El empoderamiento efectivo de los miembros de Richland Uno implica que Richland Uno deba colaborar con organizaciones asociadas cuya misión es impulsar a toda la comunidad, en particular a todos los niños.

En contexto, el condado de Richland ha experimentado y seguirá experimentando un crecimiento económico significativo durante las próximas dos décadas. Este crecimiento se ve impulsado por importantes inversiones y la creación de empleo en diversos sectores. Entre estos desarrollos clave, el más conocido, se encuentra Scout Motors, que en marzo de 2023 anunció planes para construir una planta de fabricación de vehículos eléctricos de 2000 millones de dólares en Blythewood, que se espera cree 4000 puestos de trabajo.

Se esperan empleos adicionales, de entre 4 mil y 6 mil, según los mercados de subsidiarias y proveedores. (Los 7 proyectos con mayor generación de empleo en el condado de Richland, The State, Patrick McCreless, 6 de marzo de 2023). En 2022, Mark Anthony Brewing y Cirba Solutions se expandieron en el Parque Industrial Pineview. Mark Anthony Brewing abrió una cervecería de $490 millones, generando más de 300 empleos, y Cirba Solutions invirtió $32 millones, creando aproximadamente 300 empleos. (Años de esfuerzos impulsan el crecimiento económico del condado de Richland, reciente acuerdo de $2 mil millones. ¿Qué sigue?, The State, Kailey Cota). En 2021, BlueCross BlueShield, Westinghouse y Tyson Foods realizaron importantes inversiones. BlueCross BlueShield de Carolina del Sur invirtió más de $60 millones, creando alrededor de 700 empleos en cinco años; Westinghouse invirtió $131 millones en 2021 en el desarrollo de instalaciones y mejoras de seguridad ambiental, lo que generó 50 empleos; y Tyson Foods inició operaciones en 2021 con una inversión de $55 millones, creando 330 empleos en un período de 3 a 5 años. (El condado de Richland atrae $359.6 millones en inversión, el segundo nivel más alto de la historia, según Columbia Star, Anna Kate Twitty).

Además, en enero de 2025, el Condado de Richland anunció un nuevo Centro de Capacitación Regional de 41,000 pies cuadrados. El sitio del centro, en desarrollo en 101 Research Court, se financia mediante una colaboración entre el Condado de Richland, el Departamento de Comercio de Carolina del Sur, readySC y Midlands Technical College. Scout Motors será la primera empresa en utilizar las instalaciones para entrevistas de trabajo, exámenes y capacitación prelaboral. (Nuevo centro de capacitación en desarrollo en el Condado de Richland, Columbia Star, Oficina de Desarrollo Económico del Condado de Richland). Cabe destacar que, en noviembre de 2024, el Consejo del Condado de Richland aprobó la transición de las funciones de desarrollo económico del condado a un modelo de Asociación Público-Privada (APP), que se lanzó en julio de 2025. Esta iniciativa, ahora liderada por la Asociación para el Desarrollo del Área de Columbia (CADP), busca mejorar la competitividad para atraer y retener oportunidades laborales de calidad, con una operación completa prevista para mediados de 2025. (La Asociación para el Desarrollo del Área de Columbia se lanza para impulsar la próxima era de crecimiento económico del condado de Richland, Desarrollo Económico del Condado de Richland, 9 de mayo de 2025)

Estas nuevas oportunidades urbanas y regionales han creado nuevas oportunidades distritales para la innovación y la integración con el fin de satisfacer los “deseos” emergentes y las “necesidades” cambiantes de la comunidad.

1.3 Propósito de la visión

Nuestra Visión 2030 y Más Allá es una visión integral y detallada del futuro que nos incluye a todos, y que encapsula las innovaciones que impulsarán a Richland Uno en el contexto del rápido crecimiento y expansión que se producirá en Columbia y el condado de Richland en los próximos 20 años. La Visión 2030 y Más Allá representa nuestro objetivo final ("hacia dónde nos dirigimos"), y en el contexto de su implementación, Richland Uno innova y se convierte en un modelo nacional de excelencia en la integración de todo el sistema, lo que se traduce en una mayor eficacia y resultados predecibles.

Y si bien 2030 es nuestro objetivo, "más allá" es nuestro reconocimiento de que nuestra Visión se está cumpliendo progresivamente, por lo que seguiremos y debemos seguir evolucionando. Nos centramos en el empoderamiento del personal mediante objetivos, roles y procesos claros, utilizando procedimientos operativos estándar (que conducen a mejores resultados estudiantiles), porque creemos que "cuando nuestros procesos son sólidos, nuestros resultados también lo son". Nuestras ideas y prácticas están integradas. Los resultados clave de la integración y la colaboración incluyen la retención del personal y la satisfacción de los empleados. Nuestros empleados saben que contribuyen y ofrecen experiencias de aprendizaje consistentes y de alta calidad para nuestros estudiantes en un entorno predecible, lo que se traduce en una mejora radical demostrada en el aprendizaje estudiantil.

Fiel a nuestras raíces, Richland Uno seguirá reinventándose, con un enfoque preciso en el objetivo final (aprendizaje orientado a la carrera profesional y graduados altamente capacitados), y con la mira puesta en crear experiencias educativas accesibles para TODOS los estudiantes que transformen la vida de nuestras familias y comunidad. Nuestros objetivos y resultados estratégicos, que se derivan de nuestra Visión 2030 y Más Allá, construyen y apoyan procesos para consolidar la integridad de la implementación mediante una ejecución consistente. Nos centramos en el cliente (es decir, personal, padres y socios comunitarios) y en los resultados de los estudiantes (consumidores).

Richland Uno es el sistema escolar más eficaz del país, atendiendo a diversos grupos de interés en contextos urbanos, suburbanos y rurales. Esto significa que somos líderes en claridad, coherencia, integración y comunicación. Nuestra actividad principal es la enseñanza y el aprendizaje, y creemos que la enseñanza no se materializa sin evidencia de aprendizaje. Sin embargo, también reconocemos que la eficacia en la enseñanza y el aprendizaje requiere eficacia en los servicios de apoyo, incluyendo operaciones, recursos humanos, finanzas, comunicaciones y alianzas. Brindamos alegría y nos complace nuestro trabajo colectivo para mejorar radicalmente los resultados estudiantiles. Estamos (literal y metafóricamente) en el centro de nuestra ciudad, condado y estado porque educamos a los niños en la capital, y su bienestar es el mayor indicador de la salud de una comunidad. (Revista Económica Estadounidense: Política Económica) Todo lo que hacemos se basa en la comprensión de que el trabajo de nuestro distrito no solo implica esfuerzo, sino también una labor de corazón que requiere una gran confianza con el personal, la Junta de Comisionados Escolares de Richland One y las partes interesadas externas. Creemos, como señaló el Dr. Martin Luther King, Jr., que el servicio es liderazgo, y que «todos pueden liderar y ser excelentes porque todos pueden servir». Vemos el liderazgo no como una «posición», sino como una «disposición», y creemos que el liderazgo es más efectivo cuando se comparte. Nadie lidera todo en todo momento. Y, aunque lideramos de diferentes maneras y en diferentes momentos, todos en nuestra organización somos líderes y nos tratamos como tales. Para nosotros, el liderazgo no es un título ni lo que hacemos;El liderazgo es lo que somos y lo practicamos constantemente.

1.4 Levantándonos juntos

Somos Richland Uno: Levantándonos juntos

Nuestra singular historia y rica diversidad de trasfondos y experiencias culturales, junto con nuestra capacidad para innovar y perfeccionar las prácticas dentro de nuestro sistema, nos han posicionado para aprovechar la oportunidad del momento: "Carpe Momentum". Contamos con las capacidades esenciales y la cultura transformadora necesarias para cumplir y superar las expectativas de nuestros grupos de interés internos y externos, y lograr una mejora constante en los resultados estudiantiles.

Y lo más importante es que contamos con líderes brillantes, motivados e innovadores en todos los niveles que ven los desafíos como oportunidades y la complejidad como una posibilidad de claridad, coherencia y simplicidad.

Sabemos que los resultados de los estudiantes no cambian a menos que cambie el comportamiento de los adultos, y el comportamiento de los adultos no cambiará sin un cambio de cultura porque la cultura moldea las expectativas y los procesos que informan la "forma en que hacemos las cosas aquí".

Aunque la iniciativa es de los líderes, cada miembro del personal y cada parte interesada de Richland Uno tiene la oportunidad y la obligación de comprender, aportar y comprometerse con nuestra Visión 2030 y Más Allá. En nuestra visión, cada miembro del equipo es valorado por su contribución, empoderado para liderar, desafiado a crecer y reconocido por su excelencia. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de llevar a cabo su labor diaria en relación con esta Visión 2030 y Más Allá (ya sea contestando llamadas, limpiando edificios, enseñando en aulas, transportando y alimentando a los niños, dirigiendo escuelas, liderando desde una oficina de distrito o brindando servicios de apoyo para la enseñanza y el aprendizaje) de manera que nuestros esfuerzos nos impulsen de forma constante y predecible hacia su realización.

2.0 La Visión de Richland Uno 2030 y Más Allá: Nuestro objetivo final

"La educación es el arma más poderosa que podemos usar para cambiar el mundo."
– Presidente Nelson Mandela

"¿Empezar con el POR QUÉ?"
– Simon Sinek

2.1 Nuestro objetivo final de visión

Nuestro objetivo final de visión describe dónde estaremos en 2030 y más allá. Por lo tanto, es una explicación en tiempo presente de nuestro estado futuro. Los elementos del punto final de visión incluyen: (2.2) Declaraciones de Visión y Misión, que definen los límites externos de nuestro "campo de juego" de visión; (2.3) Modelo Nacional de Excelencia: nuestra visión clara de "lo que seremos" en cinco años y más allá; (2.4) Capacidades Esenciales, que representa nuestra experiencia diferenciada e integrada que permite el logro de nuestra visión; (2.5) El poder de la "integración": una descripción de los cimientos subyacentes de nuestra Visión 2030 y Más Allá; y (2.6) Un sistema de autocorrección, que define "cómo funcionará nuestra organización" como un sistema de alto rendimiento en cinco años y más allá. Estos elementos, en conjunto, marcan nuestra dirección.

2.2 Declaración de visión y declaración de misión de Richland Uno

La Declaración de Visión y la Declaración de Misión de Richland Uno son una "brújula" para brindar orientación general (orientación direccional) y barandillas (límites) para los comportamientos de nuestro sistema y nuestra Visión 2030 y Más Allá.

Declaración de la visión de Richland Uno
El Distrito Escolar Uno de Richland, en colaboración con una comunidad comprometida, se compromete a garantizar que todos los estudiantes alcancen su potencial en un entorno de aprendizaje seguro, solidario, académicamente desafiante y diverso que desarrollará ciudadanos productivos para un mundo cambiante.

Declaración de la misión de Richland Uno
Somos Richland Uno, líder en la transformación de vidas a través de la educación, empoderando a todos los estudiantes para alcanzar su potencial y sus sueños.

2.3 Un modelo nacional de excelencia

Richland Uno es un modelo nacional de excelencia para distritos que atienden a comunidades urbanas, suburbanas y rurales. Somos la opción más eficaz para estudiantes, familias y partes interesadas de la comunidad en nuestra zona de influencia (zona de asistencia) para un aprendizaje conectado con la universidad y la carrera profesional, preparando a los estudiantes para empleos altamente cualificados, bien remunerados y de alta demanda del siglo XXI. Atendemos a los estudiantes de la capital del estado de Palmetto, ubicada en una ciudad y región preparadas para experimentar un crecimiento significativo en los próximos 20 años. Esta privilegiada ubicación ofrece una oportunidad única para la expansión y la consolidación innovadora. Nuestra Visión 2030 y Más Allá es crucial para el desarrollo y la realización del potencial en la región, ya que la salud de la comunidad se refleja en el bienestar de sus niños. Por ello, un crecimiento económico sostenido exige innovación y revitalización educativa para TODOS los estudiantes.

2.4 Capacidades básicas

1 Conectividad	2 Opción preferida parael aprendiza relacionado con la univeridad y la carrera professional
3 "Universidad"	4 "Enfoque 3C" claridad, coherencia y confianza

2.5 El poder de la "integración"

La base de esta Visión 2030 y Más Allá, todo lo que llegaremos a ser, es nuestro compromiso con la «Integración». La integración es el «aire que respiramos» y el «agua que bebemos». Nos diferenciamos de otros sistemas educativos en nuestro mercado gracias a nuestra mentalidad integrada.

Creemos que nuestra actividad principal, la enseñanza y el aprendizaje, depende de nuestra capacidad como sistema para facilitar eficazmente el trabajo de los directores y docentes de los centros educativos (la "escuela"). Por ello, buscamos aumentar el valor de la calidad de TODOS los servicios y productos que ofrecemos, entendiendo que todo lo que sucede en el distrito impacta la experiencia escolar de nuestros estudiantes. La forma en que respondemos a las preguntas y orientamos a los padres y tutores hacia el apoyo que necesitan influye en su capacidad para participar eficazmente en la escuela de sus hijos y mejorar su aprendizaje. La forma en que los coordinadores de los centros educativos trabajan con el personal docente para promover un aula limpia y ordenada impacta el aprendizaje de los estudiantes.

La alimentación diaria que el personal de nutrición proporciona a los estudiantes facilita su desarrollo cerebral y su capacidad de aprendizaje en el aula. La forma en que los directores brindan retroalimentación a los docentes y, sin duda, la forma en que estos "enseñan" influyen en el aprendizaje de los estudiantes. La forma en que los líderes de la oficina central promueven y facilitan un entorno óptimo en todo el distrito que permite que los docentes enseñen y los estudiantes aprendan es un factor crucial para el aprendizaje estudiantil.

Cada rol cuenta porque todo trabajo es significativo y contribuye al aprendizaje de los estudiantes. Y si el trabajo de un empleado afecta directa o indirectamente a los estudiantes, no disminuye su impacto. El éxito sostenido se logra mediante el empoderamiento de los miembros del equipo, que utilizan procesos colaborativos para integrar un servicio personalizado con plataformas de alta tecnología, creando un entorno eficaz que centra el aprendizaje a lo largo de la jornada (dentro de nuestro sistema) y más allá (con nuestras familias y colaboradores comunitarios).

Los miembros del equipo de Richland Uno comparten expectativas, y el trabajo en equipo es excepcional, como parte integral de la búsqueda de la eficacia sistémica. La integración es esencial para nuestra Cultura Transformadora R1, que se basa en cuatro pilares:

1. **Principios rectores** – Richland Uno se sustenta funcionalmente en un conjunto de principios rectores que articulan los estándares que rigen nuestro trabajo. Estos principios son la base de nuestros objetivos, funciones y procesos.
2. **Un conjunto compartido de valores y normas** – Los miembros del equipo de Richland Uno comparten un conjunto de creencias y valores sobre cómo se realiza el trabajo y qué es más efectivo para nuestra organización.
3. **Una expectativa compartida de comportamiento** – Nuestros principios, valores y normas se traducen en un conjunto de comportamientos que cada uno de nosotros practica consistentemente.
4. **Un conjunto compartido de procesos y herramientas** – Desarrollamos y adoptamos colectivamente un conjunto compartido de procesos y herramientas que facilitan los comportamientos deseados y garantizan que todos los miembros del equipo trabajen de manera eficaz, lo que nos lleva hacia la Visión R1 2030 y Más Allá.

Cuando logramos nuestro objetivo final, Richland Uno está "conectado", relacionado con nuestras partes interesadas internas y externas (es decir, todos los empleados y funcionarios de la ciudad, el condado y el estado, organizaciones sin fines de lucro, empresas y líderes religiosos) que comparten un interés común en el bienestar de TODOS los estudiantes y CADA familia.

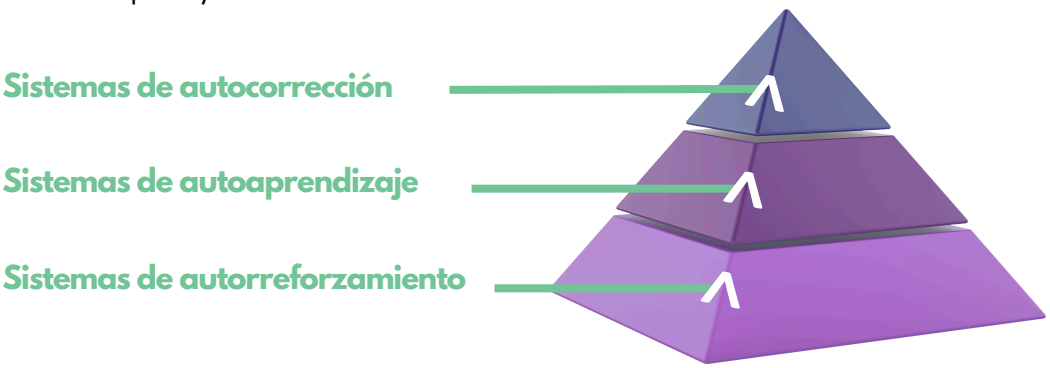
Buscamos constantemente la excelencia, entendiendo que nuestro propósito esencial como sistema educativo es servir a TODOS los niños dentro del área del distrito y reconociendo que nuestro trabajo es más significativo cuando está completamente integrado dentro del contexto de la comunidad más amplia.

Una de nuestras características únicas es que nos centramos en objetivos, roles y procesos. Buscamos un propósito común hacia la integración (trabajando juntos con un enfoque compartido en el "todo") con roles y responsabilidades claramente definidos y coherentes (conectados lógicamente con otros roles en el mismo proceso) para que sean consistentes con nuestras metas y objetivos organizacionales. Esta es la integración fundamental dentro de nuestra cultura transformadora.

Gracias a nuestra experiencia en colaboración en nuestra localidad y región, las partes interesadas, tanto internas como externas, nos buscan para que formemos parte de quienes somos y de lo que nos estamos convirtiendo, aumentando nuestra eficacia y mejorando la de la comunidad en general; y nosotros también formamos parte de su identidad. Somos el sistema escolar más eficaz que prepara a los estudiantes para un aprendizaje conectado con la universidad y la carrera profesional en entornos urbanos, suburbanos y rurales, y nuestra eficacia como colaboradores dentro de nuestra comunidad es un modelo nacional de excelencia en el aprovechamiento de las alianzas público-privadas para mejorar la calidad y el bienestar de todas las partes interesadas de la comunidad.

2.6 Un sistema de autocorrección

Nuestra cultura transformadora Richland Uno nos diferencia como una organización que se autocorrige y que integra acciones de autoaprendizaje y refuerzo propio sin problemas para mejorar constantemente el desempeño y aumentar los resultados.



Nos auto-reforzamos porque identificamos y escalamos las prácticas más efectivas. Al igual que un entrenador que proporciona retroalimentación desde la banda revisando la grabación de la última jugada, nos tomamos el tiempo para analizar con calma y comprender a fondo los atributos críticos que conducen a actuaciones destacadas en departamentos y escuelas con situaciones similares. Esto nos permite aprovechar esta comprensión de manera significativa en todo nuestro sistema.

Somos autodidactas porque vamos más allá de identificar ejemplos de "puntos brillantes" para identificar tendencias en los datos que nos permiten mejorar los resultados de forma más amplia al vincular los comportamientos con los datos. Como una persona que desea "ganar músculo" o "perder peso", entendemos que subirse a la báscula no es suficiente.

En cambio, identificamos los comportamientos clave (levantar pesas, hacer cardio, etc.) que, con el tiempo, nos llevarán a los resultados esperados (ganar masa muscular y perder peso). Entendemos que el trabajo de nuestra cultura transformadora es una "membresía de gimnasio", NO una "autopsia", por lo que nos centramos en qué tendencias de comportamiento institucional, bajo qué condiciones, predicen los resultados que buscamos.

Lo más importante es que somos una organización autocorrectiva que utiliza ejemplos y tendencias en los datos para detectar desviaciones organizacionales y tomar decisiones en tiempo real para ajustarnos y encaminarnos. Como un director de orquesta que proporciona retroalimentación instantánea a los músicos durante el ensayo, según la partitura, no esperamos largos periodos para implementar cambios basándonos en nuestra comprensión de los datos de tendencias, las metas y los objetivos. Nuestro enfoque consiste en sintonizar y mejorar constantemente, para que nuestro impacto en los clientes (personal y partes interesadas) y los consumidores (estudiantes) sea más como música que como ruido. Entendemos cómo los comportamientos y datos repetitivos se traducen en acciones individuales que impactan los resultados colectivos, por lo que monitoreamos regularmente el progreso (datos de adelanto y de retraso) buscando posibles problemas y realizando correcciones inmediatas para evitar desviaciones importantes. Esto nos permite alcanzar nuestras metas a pesar de los desafíos: eventos desordenados o imprevistos que crean barreras.

3.0 Capacidades básicas

"Los problemas que enfrentamos actualmente no pueden resolverse en el nivel en el que fueron creados."
- Albert Einstein

Nuestro ascenso conjunto es un sistema de autocorrección que es posible gracias a cuatro capacidades principales: la capacidad de lograr CONEXIÓN con todas las partes interesadas, la capacidad de crear un poderoso APRENDIZAJE CONECTADO CON LA CARRERA Y LA UNIVERSIDAD para los estudiantes, la capacidad de sostener la UNIVERSIDAD dentro de nuestro sistema y la capacidad de utilizar CLARIDAD, COHERENCIA y CONFIANZA para la efectividad del proceso. Estas capacidades nos permiten alcanzar nuestra visión. Cada capacidad es interdependiente, no secuencial e implica la integración de personas, sistemas y estructuras para lograr intereses comunes, respaldados por una profunda comprensión de la mutualidad que existe entre las metas, los roles y los procesos entre nuestras partes interesadas. Hemos fomentado estas capacidades a lo largo del tiempo y continuamos mejorándolas. Nos permiten cumplir eficazmente la promesa de una educación transformadora que empodere a los estudiantes para alcanzar su máximo potencial, estableciendo el marco para nuestras direcciones estratégicas, objetivos, resultados y metas.



3.1 Conectividad

Consideramos que nuestro trabajo está interrelacionado y afecta a todo lo que ocurre en nuestra comunidad, por lo que hemos eliminado los límites internos y externos que nos impiden asociarnos de manera efectiva para liberar todo el potencial de las escuelas y los estudiantes.

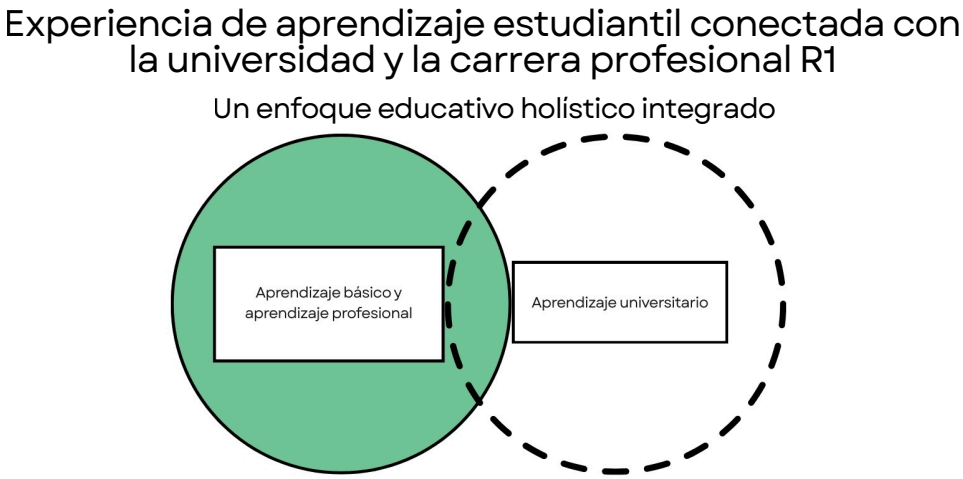


Consideramos nuestro comportamiento organizacional como un sistema de raíces forestales, cuyo entramado subterráneo facilita una red de interconectividad para el bienestar mutuo. Creamos y mantenemos resiliencia y una sana interdependencia con nuestros socios para prevenir la erosión social, compartir recursos, aprovechar oportunidades mutuamente beneficiosas, mitigar la amenaza de imprevistos y aumentar la funcionalidad general de cada institución. Dado que, como observó el poeta John Donne en 1624, ninguna persona es una isla en sí misma, por extensión (ya que toda organización está compuesta por personas), creemos que toda institución social es interdependiente, atrapada en una red ineludible de mutualidad. (Dr. Martin Luther King, Jr.) Nuestra mentalidad institucional interdependiente nos permite colaborar eficazmente con las fuerzas del orden, universidades, líderes religiosos y sin fines de lucro, administradores educativos estatales y federales, funcionarios públicos, ejecutivos de empresas y familias para identificar, implementar y ampliar alianzas mutuamente beneficiosas que impulsen a toda la comunidad.

Nuestro modelo de trabajo es la colaboración, por lo que buscamos comprender las necesidades e intereses comunes de todas las partes interesadas. Creemos que podemos aportar valor de forma más eficaz mediante la eficacia colectiva, por lo que buscamos constantemente maneras de maximizar el impacto comunitario colectivo en relación con objetivos interseccionales. Gracias a esta mentalidad, somos un socio estratégico codiciado por empresas con visión de futuro, líderes políticos y defensores de la comunidad.

3.2 Opción preferida para el aprendizaje conectado con la universidad y la carrera profesional

Somos la opción número uno en nuestra zona de asistencia para un aprendizaje que ofrece vínculos concretos con la universidad, la carrera profesional y las fuerzas armadas mediante itinerarios específicos que permiten a todos nuestros estudiantes graduarse con un diploma y una certificación, o con experiencia laboral relevante. Nuestros programas de certificación se integran con itinerarios profesionales de alta cualificación, altos salarios y alta demanda, lo que prepara a nuestros estudiantes universitarios y profesionales para oportunidades laborales en áreas de fuerte crecimiento con un importante potencial de ingresos.



Creemos, como señaló el futurista Alvin Toffler, que «los analfabetos del siglo XXI no serán quienes no sepan leer ni escribir, sino quienes no puedan aprender, desaprender y reaprender». Por ello, preparamos a nuestros estudiantes para ser adaptables, flexibles, creativos e innovadores. Nuestro perfil de graduado de Richland Uno incluye habilidades como la previsión, la comunicación eficaz y la colaboración.

Nuestro aprendizaje orientado a la carrera profesional no es solo vocacional, sino también inspirador, capacitando a los estudiantes para descubrir su pasión, desarrollar su potencial y aplicar sus habilidades en un trabajo significativo. Conectamos a los estudiantes con compañeros, docentes y colaboradores de la comunidad en un entorno estructurado que fomenta el potencial y el éxito académico. El apoyo académico y conductual (nuestra convicción en el potencial de TODOS los estudiantes para alcanzar altos niveles) es parte integral del proceso educativo, no una consideración secundaria.

Todos los estudiantes experimentan un aprendizaje académico básico, integrado con un Enfoque educativo holístico (utilizando prácticas educativas positivas y sistemas de apoyo oportunos, de alta calidad y de múltiples niveles), que se hace relevante en el contexto de lecciones interesantes y, en la escuela secundaria, un enfoque profesional en el que

los estudiantes demuestran aptitud e interés. Muchos estudiantes de secundaria amplían y enriquecen su formación básica y profesional con rigurosos materiales de preparación universitaria (Colocación Avanzada, Bachillerato Internacional, Universidad Temprana, etc.) que les brindan la oportunidad de una preparación integral y prolongada para las experiencias universitarias más rigurosas en nuestra región, el país y el mundo.

3.3 “Universidad”

Nuestras escuelas y departamentos mantienen su carácter único y su singularidad programática, trabajando en colaboración, compartiendo datos relevantes, personas, procesos y mejores prácticas. Contamos con grupos escolares que se centran en trayectorias específicas de cada sector con sólidos programas magnet, y nuestra identidad compartida, Richland Uno, nos permite complementarnos y colaborar. No competimos; buscamos estrategias colectivas para que cada escuela alcance su máxima eficacia.



Funcionamos como un ecosistema “biodiverso”, por lo que nuestro enfoque no está en cómo somos diferentes, sino en cómo la singularidad de cada grupo escolar promueve el bienestar del conjunto colectivo. Nuestra diversidad unificadora "universidad" proporciona a todos los estudiantes acceso a los recursos y la tecnología necesarios para el aprendizaje básico, pero también permite una variedad de opciones educativas para apoyar los objetivos específicos del programa, únicos para cada grupo y escuela.

Nuestra oficina central sirve como centro de experiencia y desarrollo para impulsar las agrupaciones escolares. Entendemos que la función de la oficina central es eliminar barreras, no crearlas, por lo que

nuestra oficina central sirve como centro de experiencia y desarrollo para impulsar las agrupaciones escolares. Entendemos que la función de la oficina central es eliminar barreras, no crearlas, por lo que nuestros líderes se centran en crear un entorno óptimo para que los docentes enseñen y los estudiantes aprendan. Nuestra identidad Richland Uno como colaboradores (que involucra a todos) nos permite aprovechar y valorar la diversidad de pensamiento y experiencia. A través del aprecio y la colaboración, surge nuestra inteligencia colectiva y evolucionamos hacia formas más efectivas de pensar, ser y actuar como sistema. Independientemente del cargo o la posición en la organización, cada miembro del equipo es respetado y su voz es valorada, porque creemos que, a menudo, de las voces menos escuchadas surgen las ideas más efectivas.

3.4 “Enfoque 3C” - Claridad, coherencia y confianza

Tenemos una capacidad especial para desarrollar e implementar comunicaciones claras y procesos coherentes con acciones seguras que buscan simplicidad y rapidez, lo que resulta en resultados consistentes. Gracias a que trabajamos despacio para ir rápido, logramos la “simplicidad” al otro lado de la complejidad.



Nuestro comportamiento se inspira en los equipos de boxes de la Fórmula 1, que realizan movimientos de liderazgo complejos e integrados en segundos y fracciones de segundo. Para nosotros, al igual que para los miembros de los equipos de boxes, la alta calidad y la rapidez son la norma. Rechazamos la tentación de priorizar la velocidad, lo que nos lleva a soluciones simplistas que no abordan la realidad de nuestro complejo sistema y resultan en resultados deficientes. En cambio, nos centramos en fomentar la claridad, la coherencia y la confianza.

Somos claros porque nos aseguramos de que lo que se espera de cada persona esté documentado, sea inequívoco y lo entiendan quienes realizan el trabajo. Somos coherentes porque

nos aseguramos de que las personas no sólo comprendan su rol en un proceso, sino también cómo su trabajo se conecta con el de otros participantes. Fomentamos la claridad y la coherencia al involucrar a quienes realizan el trabajo en el diseño de los procesos que lo conforman.

La confianza se desarrolla en cada empleado porque brindamos a cada miembro del equipo la oportunidad de "aprender, hacer y enseñar". Se espera que todos "practiquen liderazgo" en el ámbito de su función, progresen en el dominio de sus habilidades y transmitan lo aprendido a otros miembros de la organización. Una vez que se desarrolla la confianza y se demuestra la eficacia en los resultados, ganamos velocidad: nos volvemos más eficaces innovando, reduciendo el desperdicio y acelerando el ritmo, obteniendo los mismos resultados de alta calidad con mayor rapidez. Para nosotros, la claridad, la coherencia y la confianza son lo primero; luego, la velocidad.

4.0 Transformando la cultura R1

Para cambiar la cultura empresarial, se necesita un conjunto de procesos —mecanismos operativos sociales— que modifiquen las creencias y los comportamientos de las personas de maneras directamente vinculadas a los resultados finales... el cambio cultural se materializa cuando el objetivo es la ejecución.
– Bossidy y Charan

4.1 Comprensión y eficacia para la velocidad

Nuestra cultura es más que lo que decimos; es qué y cómo lo hacemos. Si bien el conocimiento es la adquisición de hechos y la sabiduría su correcta aplicación, buscamos la comprensión que nos permite ejercer el conocimiento y la sabiduría hasta el punto de que los resultados que buscamos (metas, objetivos, resultados, etc.) puedan repetirse libremente, en múltiples escenarios con diferentes variables. Esto hace que nuestro desempeño sea predecible.

Creemos que los resultados de los estudiantes no cambian hasta que cambian los comportamientos de los adultos, y el comportamiento de los adultos no puede cambiar hasta que cambie la cultura, ya que la cultura determina cómo hacemos las cosas aquí. Para nosotros, la cultura es el vehículo del cambio que nos transporta desde nuestro punto de partida hasta el punto final de nuestra Visión 2030 y Más Allá. Dado que reconocemos que cada empleado es un líder, reforzamos la responsabilidad de cada uno de ellos de liderar la cultura en Richland Uno, demostrando un dominio progresivo de nuestras expectativas "Transformando la Cultura R1" a través de su trabajo y responsabilidades laborales específicas. Una vez alcanzado el dominio, la velocidad se convierte en una consecuencia natural.

Todo lo que hacemos proviene de una mentalidad transformadora que es “transformativa” y “transformacional”. Es transformativa ya que requiere cambio y aprendizaje personales; es transformacional porque requiere acción colectiva y cambios de comportamiento organizacional.

4.2 Liderazgo en M.O.T.I.O.N.

Creemos que el liderazgo es una disposición, no una posición, por lo que consideramos a cada empleado un líder. También creemos que el liderazgo es un deporte de equipo. Todo equipo eficaz tiene formas disciplinadas de interactuar basadas en principios, valores, normas, comportamientos y procesos compartidos con herramientas que facilitan la unidad hacia un objetivo “final” singular, y para nosotros éstos son los resultados de los estudiantes. Estos movimientos de liderazgo deben responder a las partes interesadas del sistema y al entorno del sistema. Esto se debe a que el objetivo del liderazgo siempre es el "cambio" "y el cambio organizacional efectivo debe ser tanto personal como institucional". El profesor emérito de Harvard, Dr. Michael Beer, observa en su Modelo de Cambio que D x M x P ≥ HF. Entonces, dondequiera que haya una D (Insatisfacción con el estado actual - la energía para el cambio); un M (Modelo del futuro - Visión); y un P (Proceso), cuando se implementan de manera consistente, superarán los HF (Factores Obstaculizantes) que existen dentro del entorno y con las partes interesadas que pueden obstaculizar el cambio.

Nuestro sistema de liderazgo, como señaló el entrenador Phil Jackson, 11 veces campeón de la NBA, se basa en la comprensión de que "la fuerza del equipo es cada miembro individual, la fuerza de cada miembro es el equipo"(Once anillos: el alma del éxito, Phil Jackson) El famoso ataque triangular de Jackson fue efectivo porque aprovechó la fuerza del individuo dentro de un sistema integrado que promovía la fluidez y la toma de decisiones, a la vez que respondía a lo que hacía la defensa, sin seguir adelante con un enfoque que ya no funciona dadas las circunstancias. A pesar de lo grandiosos que fueron Michael Jordan y Kobe Bryant como jugadores individuales, como lo demuestran sus numerosos premios individuales, el éxito en campeonatos de equipo se les escapó hasta que Phil Jackson implementó su enfoque triangular en los Chicago Bulls y Los Angeles Lakers, respectivamente. Esto se debe a que, con el triángulo, los equipos defensores no podían esperar a que Michael y Kobe hicieran su magia, ya que todos los jugadores en la cancha participaban en un proceso continuo de resolución de problemas grupales (apreciación y colaboración) en tiempo real. En opinión de Phil Jackson, y basándose en sus resultados, esto hace que el triángulo sea "prácticamente imposible de detener" cuando se implementa adecuadamente.

De manera similar, somos eficaces porque empoderamos a los miembros individuales del equipo dentro de un sistema predecible e integrado(una cadencia de reuniones para la educación, la toma de decisiones y la rendición de cuentas) que les permita ejercer acciones competentes, permaneciendo abiertos y receptivos al entorno, detectando y aprovechando eficazmente las oportunidades para prosperar a medida que surgen. Nuestro sistema de liderazgo nos permite ser un sistema autocorrectivo, demostrando comportamientos institucionales que se refuerzan y aprenden por sí mismos.

Nuestra analogía: somos un equipo de alto rendimiento, en movimiento, por lo que nuestras acciones de liderazgo (el comportamiento de todos los empleados del distrito) deben ser significativas, precisas, oportunas, intencionales, continuas y con un enfoque preciso. Nuestra mentalidad ha evolucionado de "Yo soy excelente y tú no" y "Somos excelentes" a "Nuestras posibilidades son grandes", por lo que buscamos constantemente lo que es posible para nosotros, no para nadie más. (De Liderazgo tribal, Logan, King y Fischer-Wright) Y nuestra cultura de ganar crea un enfoque de acciones de liderazgo significativas que tienen mayor impacto: reconocer que, si bien todo lo que hacemos es significativo, ciertos comportamientos generan mayor influencia

para un cambio efectivo. Nuestros comportamientos son acertados, y oportunos – relevantes a lo que sucede en nuestro entorno y cumple con las expectativas compartidas de entrega. No tenemos una mentalidad de "esperar", porque creemos que ahora es el momento de ser el cambio que mejorará nuestros resultados. Nuestras acciones de liderazgo son...Intencionales, lo que significa que se realizan con propósito y comprensión. Además, debido a nuestra cultura distintiva, el liderazgo dentro de nuestro sistema es continuo y de enfoque estrecho. Como lo indica la famosa regla de las 10,000 horas de Malcolm Gladwell, el dominio de una habilidad requiere precisión y práctica adecuada a lo largo del tiempo. Nos comprometemos con la disciplina necesaria para alcanzar la excelencia organizacional.

Nuestra cultura está determinada por:

1. **Principios rectores –** Richland Uno se sustenta funcionalmente en un conjunto de principios rectores que articulan los estándares que rigen nuestro trabajo. Estos principios están pensados para ser la base de nuestros objetivos, funciones y procesos.
2. **Un conjunto compartido de valores y normas –** Los miembros del equipo de Richland Uno comparten un conjunto de creencias y valores sobre cómo se realiza el trabajo y qué es más efectivo para nuestra organización.
3. **Una expectativa compartida de comportamiento –** Nuestros valores y normas se traducen en un conjunto de comportamientos que cada uno de nosotros practica constantemente.
4. **Un conjunto compartido de procesos y herramientas –** Nuestro conjunto compartido de procesos y herramientas, desarrollado y adoptado colectivamente, que facilita los comportamientos deseados y garantiza que todos los miembros del equipo trabajen de manera eficaz nos lleva hacia la Visión R1 2030 y Más Allá.

4.3 Principios rectores

Los principios rectores son verdades fundamentales que sirven de base a nuestra “mentalidad y prácticas de servicio de soluciones”. Rigen el comportamiento de liderazgo en todo el sistema a medida que participamos en la colaboración intradepartamental, interdepartamental y comunitaria. Creemos que cambiar los resultados del sistema implica que los comportamientos y procesos de liderazgo deben cambiar. Y dado que cada empleado es un líder, el cambio comienza con cada uno de nosotros. Como principio general, creemos que debemos "hacerlo todo explícito" (explícito, es decir, expresado con claridad y detalle, sin dejar lugar a confusión ni duda). La claridad precede a la responsabilidad. Estos principios pretenden ser la base de los objetivos, las funciones y los procesos.

a. **Integración** – Todo lo que hacemos está conectado. La alineación es una condición necesaria, pero no suficiente, para la eficacia organizacional. Concéntrese en tener a las personas adecuadas en los asientos adecuados en “el autobús” Y en asegurarnos de que hablamos de los temas adecuados, de la manera adecuada y en el momento adecuado.

b. **Participación** - Involucramos a todas las partes interesadas. Sin participación, no hay compromiso, y sin compromiso, no hay sentido de pertenencia. Por lo tanto, involucramos a todos. Cada voz cuenta, y a menudo, de la voz menos escuchada surgen las ideas más efectivas.

c. **Creciemiento y desarrollo** – En nuestra opinión, el crecimiento no es una opción. Crecer es un requisito previo y una expectativa fundamental para trabajar en nuestro distrito. Creamos oportunidades de crecimiento para que las personas crezcan y permanezcan en la organización o crezcan y se incorporen a otras oportunidades, pero debemos crecer.

d. **Comunicación respetuosa** –Escuchamos antes de responder, buscando comprender antes de ser comprendidos. A menudo reformulamos lo que el orador ha dicho para aclarar la comprensión. Nos centramos en el qué y el cómo de nuestra respuesta porque creemos que la comunicación más efectiva es justa, firme y franca: directa, abierta, honesta, sincera, específica y afectuosa.

e. **Simplicidad** – Valoramos la simplicidad, por lo que dejamos de lado las respuestas "simples" (unidimensionales) que no abordan la verdadera complejidad del problema o problemas que intentamos resolver. Reconocemos que alcanzar la simplicidad, más allá de la complejidad, implica reducir el ritmo y dedicar más tiempo al principio, lo que permitirá una mayor eficacia y rapidez con el tiempo.

f. **Dar seguimiento y completar** – Lo que se supervisa se hace. Las personas no hacen lo que decimos, sino lo que verificamos, por lo que inspeccionamos lo que esperamos. Desarrollamos métricas claras para nuestros entregables y “monitoreamos el progreso” con la expectativa de un progreso medible que cumpla con nuestra visión compartida de la finalización del trabajo.

4.4 Conjunto compartido de valores y normas

Nuestros Valores y Normas nos definen y guían todo lo que hacemos. En una sociedad saturada de tecnología, nuestros Valores y Normas nos recuerdan que las personas hacen el trabajo y que, cuando son empoderadas, se inspiran para trabajar con mayor eficacia. Todos compartimos valores comunes que enmarcan cómo trabajamos juntos e implementamos estrategias para lograr nuestra Visión R1 2030 y Más Allá. Estos Valores y Normas son la base de “quiénes somos”, “qué hacemos” y “cómo lo hacemos”. Reconocemos que actuar de forma coherente con estos Valores y Normas genera confianza organizacional y acelera nuestra capacidad para lograr resultados estudiantiles radicales. Creemos en el proverbio africano: “Si quieres ir rápido, ve solo, pero si quieres llegar lejos, ve acompañado”. Nuestros valores y normas fundamentales están diseñados para ayudarnos a “caminar juntos” para que “progresemos juntos”.

Nuestros valores fundamentales:

1. Valoramos la colaboración para aumentar el rendimiento. Nuestra ventaja es “cómo trabajamos juntos”. Creemos que los mejores resultados se logran con el esfuerzo colectivo.

2. Valoramos la confianza para acelerar los resultados. La confianza es un factor multiplicador en todo lo que hacemos. Somos una organización confiable que continúa construyendo confianza mediante una transparencia constante.

3. Valoramos los detalles para promover la ejecución. Nuestro enfoque en los elementos discretos es superior porque está integrado con una apreciación de las necesidades del cliente y del consumidor, así como con el fin en mente.

4. Valoramos los procesos para guiar a la gente; crear, seleccionar e implementar. Creemos que si los procesos son sólidos, los resultados también lo serán. Empezamos con objetivos, roles y procesos claros.

5. Valoramos cultivar la alegría en el contexto de nuestro trabajo. Todos colaboramos con partes interesadas internas y externas para mejorar los resultados estudiantiles, y disfrutamos trabajando en colaboración para transformar nuestro sistema. Ofrecemos oportunidades de crecimiento y desarrollo que conducen a una mayor satisfacción.

Nuestras Normas:

1. Somos eficaces con nuestro uso del tiempo. Nos centramos en el diálogo para obtener resultados efectivos, no en la velocidad, y valoramos el uso eficaz del tiempo para maximizar la oportunidad de diálogo y colaboración.

2. Tenemos claros nuestros compromisos. Nuestras expectativas laborales (quién hace qué, cómo y cuándo) están claramente establecidas, se entienden y se acuerdan colectivamente.

3. Escuchamos activamente y estamos activamente presentes. Minimizamos las distracciones para poder estar plenamente concentrados durante el trabajo.

4. Hablamos con la gente de ideas, no de personas y personalidades. Las decisiones efectivas surgen a través de un diálogo que se centra en hacer surgir y ampliar las ideas más efectivas.

5. Creamos un entorno seguro que fomenta el diálogo abierto y con respeto. Si creamos un entorno donde las personas estén dispuestas y abiertas a compartir sus ideas y perspectivas, estarán más comprometidas y la organización será más eficaz.

4.5 Comportamientos de liderazgo que se esperan de todos

Creemos que el propósito principal de las reuniones es que las personas colaboren, y el objetivo principal de los equipos es lograr que las personas colaboren eficazmente. Compartimos ideas y tomamos decisiones colectivas mediante el consenso y la consulta, lo que fomenta la apropiación institucional, la claridad y la coherencia.

Nuestro cultivo de la interdependencia institucional conduce a la consecución progresiva de la eficacia organizacional. Nuestra colaboración intencionada con procesos y protocolos claros nos distingue en el mercado. Nos centramos en la toma de decisiones eficaz que fomenta la claridad, la coherencia y la apropiación institucional, medidas por los resultados y medimos nuestra eficacia y éxito con base en medidas académicas y operativas que facilitan la mejora de los resultados de los estudiantes.

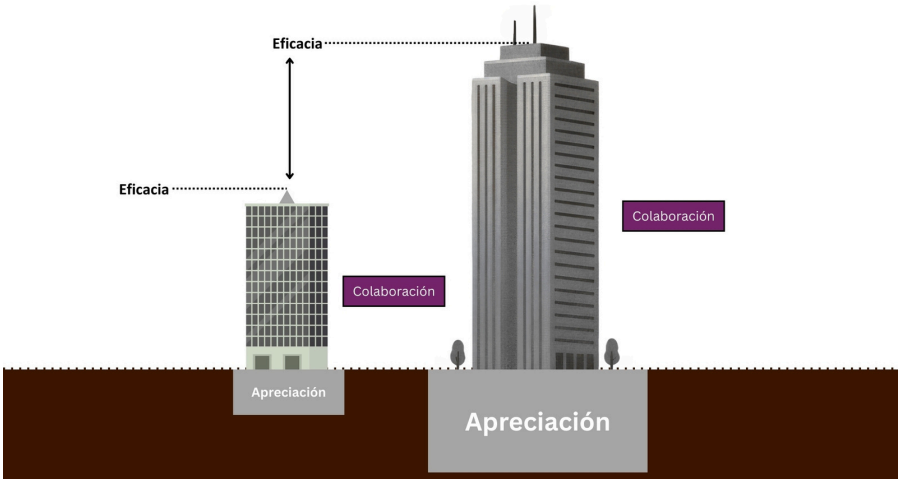
Nuestros valores, normas y principios rectores se traducen en un conjunto de comportamientos organizacionales que marcan la pauta del "qué" y el "cómo" de nuestras palabras y acciones. Ofrecemos formación para cultivar la comprensión de nuestras expectativas de comportamiento compartidas como parte de nuestra iniciativa Transformando la Cultura R1 y nos evaluamos a nosotros mismos y a los demás en función de nuestra adhesión a este estándar.

1. Hago preguntas para entender cómo mis acciones afectarán a los equipos, departamentos y todo el sistema antes de actuar.
2. Valoro el "qué", el "cómo" y el "cuándo" del éxito en mi rol y practico la integración de mis comportamientos con esta comprensión.
3. Acepto la responsabilidad cuando surgen problemas y trabajo en colaboración con otros para desarrollar soluciones.
4. Trato a los demás de manera coherente con nuestra iniciativa Transformando la Cultura R1.
5.Actúo de manera interdependiente para el beneficio de mi equipo, mi escuela/departamento y el sistema, en su conjunto.
6. Entiendo y cumplo constantemente con las políticas y procedimientos de Richland Uno y las leyes y regulaciones aplicables a mi puesto.
7. Mejoro continuamente mi capacidad de recibir y proporcionar retroalimentación efectiva que conduzca a la reflexión y aumente el desarrollo de nuevas habilidades y mejores resultados.
8. Tengo un plan de desarrollo profesional personal que refleja mis fortalezas, oportunidades de crecimiento y áreas de mejora.
9. Aprendo de otros miembros del equipo, equipos, departamentos y partes interesadas, incluidos padres, estudiantes y miembros de la comunidad de diferentes orígenes, edades, géneros, experiencias raciales, intereses y habilidades, para perseguir nuestra visión.
10. Soy franco, abierto, directo, específico, honesto y afectuoso en mis comunicaciones con los demás.
11. Utilizo la experiencia basada en la evidencia para llegar a juicios y sacar conclusiones en todos los casos donde sea apropiado.
12. Practico los valores, normas y principios rectores de R1 para que otros los sigan.

13. Mantengo el compromiso diario R1 – todas mis palabras y acciones son positivas, aprendo al menos una cosa nueva, siempre realizo mi trabajo lo mejor que puedo y aliento a otros a realizar su trabajo lo mejor que puedan.
14. Utilizo objetivos mensurables para supervisar el progreso del trabajo.
15. Acepto la responsabilidad de los problemas y problemas de proceso recibidos y hago seguimiento para asegurar una resolución satisfactoria exitosa.
16. Establezco objetivos que promueven nuestra visión y misión, superviso periódicamente el progreso y hago ajustes cuando es necesario.
17. Practico una mentalidad de servicio centrada en las necesidades de mi cliente, comenzando con una actitud de “¿cómo puedo servir?” y terminando con gratitud por la “oportunidad de servir”.
18. Soy confiable – entrego resultados mensurables dentro de los plazos acordados y realizo mi trabajo con honestidad e integridad.

4.6 Conjunto compartido de procesos y herramientas

Nuestros procesos y protocolos reflejan nuestros principios, promulgan nuestros valores y normas, y brindan la oportunidad de practicar nuestros comportamientos. Todos los miembros del equipo reciben formación para comprenderse mejor a sí mismos, apreciar a los demás y aprender el "por qué", el "qué" y el "cómo" de la comunicación y las reuniones efectivas. Practicamos constantemente la "apreciación" para "colaborar" porque creemos que la profundidad y la amplitud de la apreciación determinan la longevidad y la eficacia de la colaboración. Nuestro "trabajo de apreciación" (El proceso de diálogo fundacional, a menudo invisible), como los cimientos de un rascacielos, conduce a resultados visibles de decisiones más efectivas obtenido a través de una mayor colaboración (es decir, mayor altura/logro con estabilidad para sostener el éxito).



Desarrollamos prácticas de comunicación más efectivas utilizando el diálogo a medida que aplicamos los principios de la “Rueda del Trabajo Juntos”.©– una herramienta (modelo mental) para ayudar en el desarrollo de habilidades interactivas productivas, mientras se minimizan los comportamientos contraproducentes.



Utilizamos el diálogo para crear una democratización de la voz que conduce a ideas y perspectivas innovadoras sinergizadas a través de un proceso de apreciación y colaboración. Practicamos el diálogo para **sacar a la luz la realidad y construir consensos** porque creemos que esto conduce al curso de acción más eficaz para que nuestro sistema mejore los resultados.

5.0 Avanzando – Expectativas

"Iremos a la Luna en esta década y haremos las demás cosas, no porque sean fáciles, sino porque son difíciles". – Presidente John F. Kennedy

"Un niño debe aprender desde pequeño a creer que es alguien valioso y que puede hacer muchas cosas loables". – Dr. Benjamin Elijah Mays (nacido en Carolina del Sur)

5.1 Los 4 pasos de la lectura de mapas

Los pasos para desarrollar e implementar una Visión Compartida, al que me refiero como Los 4 pasos para la lectura de mapas, se resumen a continuación:

1. Posicionamiento (Saber dónde está)
2. Proyección (Saber hacia dónde se dirige)
3. Orientación (Comprender dónde se encuentra en relación con el lugar al que se dirige)
4. Planificación (Trazar el rumbo)



Nuestra evaluación de 90 días representó nuestro proceso de "Posicionamiento", lo que nos permitió comprender el estado actual de Richland Uno en el contexto de la comunidad local y en general. Ahora, la Visión 2030 y Más Allá de R1 nos ha llevado a la fase de "Proyección", porque sabemos a qué aspiramos y tenemos una visión clara de cómo nos veremos cuando alcancemos el objetivo final de nuestra visión. A continuación, comenzaremos el proceso de "Orientación": realizaremos un análisis de las brechas entre nuestro presente y nuestro futuro e identificaremos los factores que obstaculizan el éxito y los atributos críticos para el éxito.

Finalmente, nos dedicaremos a la "Planificación", definiendo las Direcciones Estratégicas, las Estrategias, los Objetivos y los Resultados que servirán de base para nuestro Plan Estratégico actualizado.
A medida que esta visión se presenta a todas las partes interesadas, debemos internalizarla para que cada uno de nosotros en Richland Uno deba practicar los comportamientos deseados y utilizar las herramientas y procesos compartidos que respaldan nuestra cultura de alto rendimiento.

5.2 Compartiendo las recompensas y el trabajo

TODOS los niños tienen un interés posesorio y un derecho de propiedad sobre la "excelencia" Y la merecen. Esta "excelencia" es un sustantivo que no se modifica con adjetivos de raza, género ni estatus socioeconómico. Simplemente es - excelencia. Excelencia para los niños del Distrito Escolar Uno de Richland; escuelas designadas como excelentes; excelentes aspiraciones en el Distrito Escolar Uno de Richland.

Cada miembro del personal de Richland Uno está invitado, bienvenido y se espera que participe para hacer realidad nuestra Visión R1 2030 y Más Allá. De ahora en adelante, se sentirá comprometido, involucrado y empoderado, y TODOS participaremos en las recompensas y el trabajo para mejorar radicalmente los resultados estudiantiles.

Los lemas duales de Carolina del Sur, “Animis Opibusque Parati” (Preparados en mente y recursos) y “Dum Spiro Spero” (Mientras respiro, espero), brindan contexto para el trabajo que tenemos por delante.
Sin duda, este trabajo será “arduo” (requerirá esfuerzo de preparación y recursos), pero también será un “trabajo de corazón” (porque implica cambiar nuestra mentalidad sobre lo que es posible para TODOS los niños). Si bien el “trabajo arduo” debe comprometerse con la acción, el trabajo de corazón debe basarse en el “amor”, que es nuestra elección para beneficiar a los demás, lo que requiere un cambio de nosotros mismos.

Haremos cosas “difíciles” para 2030, y como somos más eficaces, las haremos con el “corazón". Cuando hacemos estas cosas difíciles por nuestros estudiantes, nuestras familias y nuestra comunidad, incluso cuando nos exigen un cambio propio, nuestra labor se vuelve redentora por naturaleza, y el resultado será mayor, extraordinario y más abundante de lo que imaginamos.

¡Nos levantamos JUNTOS!

/tw/

Todd Anthony Walker

RICHLAND ONE

ENGAGE • EDUCATE • EMPOWER

RISING TOGETHER.

RICHLANDONE.ORG/VISION2030