

Liderazgo efectivo del director de escuela

Aprenda cómo puede asociarse con su director para fomentar el aprendizaje estudiantil y construir una cultura escolar donde todos los estudiantes puedan prosperar



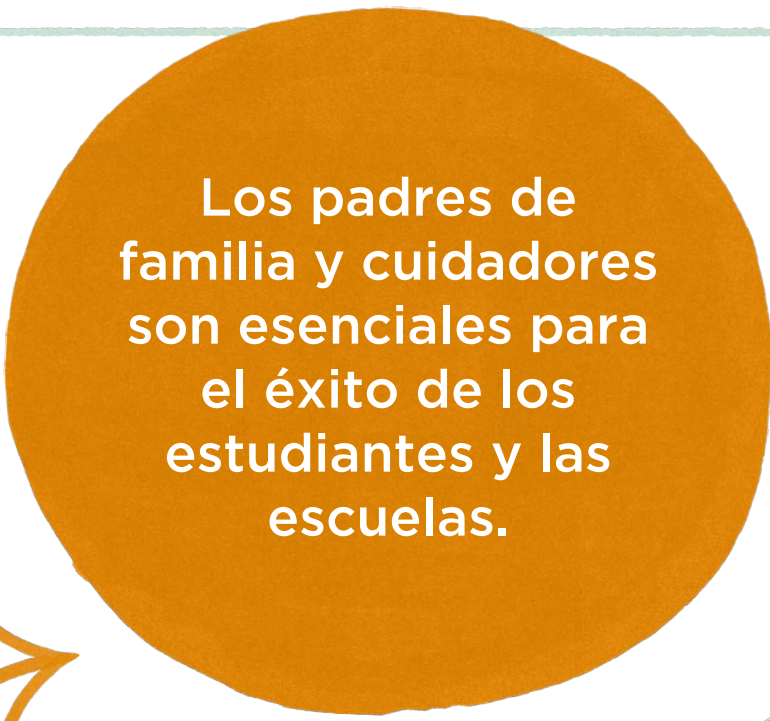
Playbooks para Familias

Información clave, datos, e investigación para ayudar a los padres y cuidadores a tomar **decisiones informadas y actuar** en temas importantes



Los estudios demuestran que la participación de las familias en las escuelas está muy relacionada con:

- Mejora del rendimiento académico de los estudiantes
- Mejora de las habilidades sociales de los estudiantes
- Menos problemas de comportamiento de los estudiantes
- Mejora de las relaciones de padres con maestros y también maestros con estudiantes
- Entornos escolares positivos



Los padres de familia y cuidadores son esenciales para el éxito de los estudiantes y las escuelas.



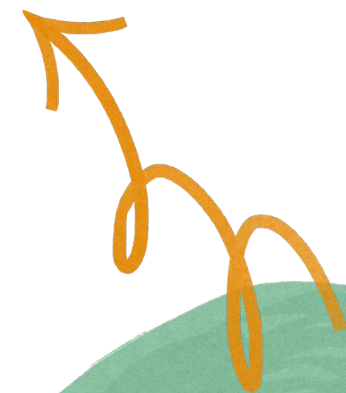
Contenido

APRENDA SOBRE:

- 4 El papel del director de escuela
- 5 ¿Qué hacen los directores efectivos?
- 29 Citas, colaboradores y agradecimientos
- 31 ¿Cómo se desarrolló este playbook?

TOMAR ACCIÓN:

- 14 Cómo los padres pueden colaborar con los directores
- 19 Para miembros de los Concilios Escolares Locales de las Escuelas Públicas de Chicago (CPS)
- 25 Inmersión de datos: ¿Cómo puedo usar los datos para conocer a mi escuela mejor?

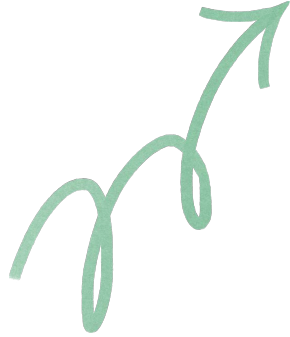




El papel del director de escuela:

Directores se encargan de diferentes responsabilidades:

- Contratan y se encargan de dirigir al personal
- Proveen apoyo para el desarrollo profesional de los maestros en su instrucción y el mejoramiento de su práctica
- Administran el presupuesto de la escuela
- Trabajan con familias y comunidades
- Aprueban planes de estudio y currículo
- Gestionan ofertas de clases y horarios
- Manejan las operaciones del edificio
- Balancean pedidos de los líderes del distrito, los maestros, estudiantes, familias, y Local School Council ("LSC" - Los Concilios escolares locales)



En promedio, los directores de escuela en Illinois administran un presupuesto de \$7.6 millones & 478 estudiantes matriculados.

The Illinois Principal Their Work,
Their Challenges, Their Impact



Los directores efectivos...

1

Tienen efectos positivos en los resultados académicos y en el bienestar de los estudiantes

2

Construyen un ambiente escolar fuerte en toda la escuela

3

Crean las condiciones para que los maestros sean más efectivos en su práctica y habilidades

4

Comparten las responsabilidades del liderazgo e invierten en el desarrollo del liderazgo de sus maestros

5

Buscan, abogan, y manejan varios recursos y relaciones

6

Le dan la bienvenida e involucran a las familias

Vea la página 29 para la lista completa de referencias y en todo el playbook.



LAS INVESTIGACIONES DICEN:

1 Los directores eficaces tienen efectos positivos en el aprovechamiento académico y social de los estudiantes

Cual incluye...

- Las calificaciones
- Las pruebas estandarizadas
- La asistencia
- La disciplina, incluyendo tazos de suspension
- Sentimientos de seguridad, conexión, y ser valorado
- Los resultados al largo plazo como:
 - La graduación de la secundaria
 - La matriculación de la universidad
 - La persistencia en la universidad

Los estudiantes de primaria que tuvieron un director con un porcentaje de eficacia de 84 (a comparacion de 50) demonstraron tener 2 meses mas de aprendizaje en un año.

[How Principals Affect Students and Schools: A Systematic Synthesis of Two Decades of Research](#)

Para obtener más información acerca de la importancia de las notas de escuela, pruebas estandarizadas, la asistencia, y indicadores del “En Camino/ On-track”, vea el Playbook del UChicago consortium: [¿Cómo podemos aprender más acerca del progreso escolar de los estudiantes?](#)

2 Los directores eficaces construyen un ambiente escolar positivo

Los directores...

Construyen y comunican una **visión clara** para la escuela

Establecen **altas expectativas** para el aprendizaje de los estudiantes donde:

- Se espera que todos los estudiantes crezcan, aprendan, y alcancen todo su potencial
- Los planes de estudio, currículo, e instrucción logren retar a los estudiantes
- Se le provee apoyos a todos los estudiantes para que hagan su mejor trabajo

Apoyan un **ambiente positivo**

- Los estudiantes se sienten seguros, conectados, respetados, y valorados
- Los maestros y el personal reportan tener colaboración, confianza, y devoción hacia la escuela
- Las familias sienten que están en el mismo equipo

3 Los directores eficaces crean las condiciones para que los maestros sean más eficaz donde

Los directores...

- Se aseguran que los maestros, estudiantes, y familias tengan **claridad de las expectativas** para los maestros y estudiantes en toda la escuela
- **Organizan y manejan recursos** para establecer las condiciones que se requiere para la buen enseñanza y aprendizaje

Los maestros...

- Se sienten seguros, **conectados**, **respetados**, y valorados
- Continúan **aprendiendo y desarrollando** su conocimiento y práctica con oportunidades profesionales, sugerencias, entrenamiento, y teniendo un guía/ consejero
- Entienden como las prioridades del distrito se traducen y **convierten en práctica**



LAS INVESTIGACIONES DICEN:

4 Los directores eficaces comparten las responsabilidades del liderazgo e invierten en el desarrollo del liderazgo de sus maestros

Los directores...

- Delegan responsabilidades y **posiciones importantes** a los maestros (por ejemplo: líder de los departamentos o equipos y guía de instrucción)
- **Conectan diferentes esfuerzos** para que los equipos no trabajen separados y en aislamiento
- Se aseguran que los maestros y el personal que los apoya tengan **un horario común para planear** durante las horas de la escuela
- **Organizan y motivan** a los maestros y el personal de la escuela a dirigir y trabajar hacia las mismas metas para la escuela y estudiantes
 - Existe una cultura de responsabilidad colectiva y colaboración
 - Existe una cultura de confianza donde los maestros se sienten valorados y entendidos
 - Existe mucha gente disponible para proveer apoyo a los estudiantes y familias

*Vea más acerca del “liderazgo distribuido” en la página 10.



¿Que es el liderazgo distribuido?

Chicago Public Schools (CPS) alienta a los directores que implementen el uso de “liderazgo distribuido” donde los directores, subdirectores, maestros, y personal de la escuela compartan responsabilidades para apoyar la experiencia y éxito de los estudiantes.

En vez de depender únicamente en el director, el modelo de liderazgo distribuido usa el conocimiento, las conexiones, y contribuciones de varias personas en la escuela.

Para aprender más acerca cómo son las prácticas en la escuela del “liderazgo distribuido:”

- [CPS school leader evaluation rubric](#)
- [Local School Council principal evaluation form](#)



5

Los directores eficaces buscan, abogan, y manejan recursos y relaciones

Los directores ...

Recaudan y establecen recursos para apoyar el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes:

- Los maestros usan currículo de alta-calidad y poseen materiales para sus salones de clase
- Los estudiantes tienen acceso a programas a través del distrito y asociaciones/enlaces afuera de la escuela

Se aseguran que los programas y recursos en la escuela estén bien **coordinados y conectados** a una visión clara

- Evaluar con atención las iniciativas y programas en la escuela

Manejan buenos **sistemas, operaciones, y relaciones**

- Se aseguran que el edificio y las operaciones estén funcionando bien
- Mantienen fuertes relaciones con el personal de la escuela, asociados de la comunidad, padres, y la oficina central de CPS enfocada en metas mutuales

Las escuelas con muchas iniciativas y programas que no estén conectados o sostenidos demuestran menos beneficios comparadas a los que son más coherentes.

6 Los directores eficaces les dan la bienvenida e involucran a las familias

Los directores...

- **Valoran las familias como colaboradores** esenciales para beneficiar el aprendizaje de los estudiantes y su desarrollo
- **Promueven un ambiente** donde se valora la involucración de los padres
 - Crean oportunidades significativas para la involucración de los padres y familias
 - Crean oportunidades para que los maestros y el personal de la escuela aprendan y desarrollen buenas prácticas para la involucración de familias

¿Cómo se mira esto?

Vea la página 13 para más detalles

¿Cómo pueden trabajar las familias en conjunto con los directores para crear un ambiente “agradable y acogedor”?

Vea la página 16 para más detalles

¿Cómo se ve y se siente cuando las familias se sienten **conectadas** y **valoradas** en la escuela?

- Sentirse bienvenido al llegar a la escuela
- Comprender la visión, los objetivos, las actividades, y los recursos de la escuela
- Recibir información frecuente de los maestros sobre lo que ocurre en el salón de su hijo, incluyendo las novedades positivas, no sólo las preocupaciones o los problemas
- Tener formas accesibles y claras de contactar a los maestros y administración, con respuestas puntuales
- Invitaciones a participar en la escuela: en clase, en eventos, y en la toma de decisiones
- Un calendario coherente de eventos o actividades familiares a lo largo del año escolar, como noches de puertas abiertas o talleres familiares. Estos eventos pueden ser presenciales, pero también pueden contar con canales alternativos que permitan la participación de más familias
- Invitaciones para hacer comentarios y aportaciones sobre lo que ocurre en la escuela



**Las familias son
colaboradores esenciales para
los directores y escuelas**



LOS PADRES PUEDEN...

1

Darse para conocer al director de escuela—y equipo de líderes.

Los padres les pueden hacer preguntas como...

Nota: Usamos el término “padres” dado a la composición y términos usados en los Concilios Escolares Locales de las Escuelas Públicas de Chicago (CPS). Reconocemos que las familias de nuestros estudiantes pueden presentarse de muchas formas y nuestro objetivo es colaborar con todas las personas que desempeñan un papel en el cuidado de estudiantes.

- **¿Cuál es su visión para la escuela?**
 - ¿Cómo contribuyen los otros líderes en la escuela- como el subdirector, Instructional Leadership Team- ILT (Equipo de Mando Educacional), behavioral health team- BHT (el equipo de salud conductual) y Local School Council [LSC] (Los Concilios escolares locales)?
 - ¿Por qué se utiliza estos planes de estudio en particular? Como se escogen estos programas? ¿Como se le apoya a los estudiantes y maestros? etc.
- **¿Usted(es) Como se hacen disponible para las familias? ¿Como se les informa a las familias sobre estas oportunidades?**
 - Esto puede incluir charlas/cafecito con el director, el horario de salida, reuniones con el LSC, y el State of the School session cada otoño
- **¿A cuál líder de la escuela debo recurrir con mi preguntas?**
 - Pueda ser que otro personal en la escuela aparte del director le mejor ayude o responda más rápidamente



LOS PADRES PUEDEN...

2

Aprender sobre el El Plan de Trabajo de Mejora Continua (CIWP) de la escuela y repasar los datos escolares.
Los padres pueden hacer preguntas...

- ¿Como se usa el CIWP para determinar el enfoque del trabajo y los recursos en el edificio?
- ¿Cuales datos se usan para informar el enfoque de los equipos/comités de la escuela y el LSC?
 - Esto puede incluir el reporte mensual del LSC creado por el director, [*5Essentials* Surveys](#), [*ISBE report card*](#), y datos del proyecto [*To&Through*](#)



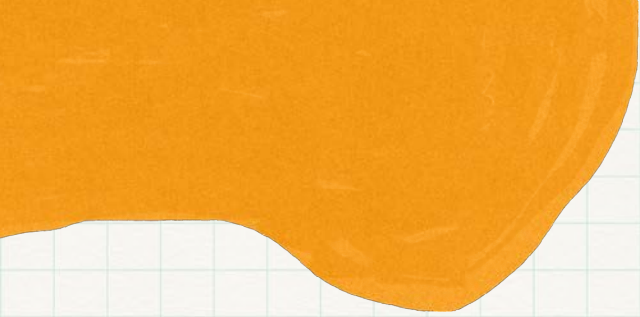
LOS PADRES PUEDEN...

3

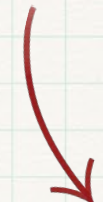
Trabajar en conjunto con los directores para promover un ambiente agradable y acogedor en la escuela.

- Hable con el director sobre el estado actual de la involucración de las familias y las practicas de comunicación en su escuela
- Use ambas herramientas y recursos para crear una ambiente positivo en la escuela
 - p. ej.: Family Engagement Lab herramienta para reflejar
- Involucrarse con el Parent Advisory Council, Bilingual Advisory Committee, LSC, u oportunidades de involucramiento para los padres
- Preguntar, compartir, y hablar con otros padres y familias:
 - ¿Qué les interesa?
 - ¿Como son las experiencias de su familia en la escuela?
 - ¿Qué queremos celebrar?
 - ¿Qué queremos cambiar?





El Plan de Trabajo de Mejora Continua (CIWP) establece los objetivos y las prioridades de la escuela. El CIWP es aprobado y actualizado por el Concilio Escolar Local (LSC) de cada escuela de CPS. Se trata de un plan de 3 años que también orienta el presupuesto escolar. El director de la escuela tiene la obligación de proporcionar al LSC las actualizaciones del CIWP a lo largo de cada año escolar.



Más información sobre su CIWP en <https://cpsci.my.site.com/ciwp>

Más información sobre los LSC en
<https://www.cps.edu/about/local-school-councils/>

Conclusiones de las Investigaciones: La contratación, evaluación, y apoyo del director de escuela

Miembros del LSC en Chicago—y cualquier miembro de comité en todo distrito—puede considerar la información y datos de investigaciones durante la contratación, evaluación, y en desarrollar prácticas y pólizas para apoyar a los directores.



LAS INVESTIGACIONES DICEN:

El entrenamiento para la formación, contratación, apoyo, y trayectoria del director: Muchos directores no se sienten 100% preparados para asumir su cargo

Los LSCs pueden...

- Considerar contratar subdirectores que tienen más posibilidad de permanecer en el puesto años después
- Ser paciente y apoyar los directores novatos
- En conjunto, considerar cuáles recursos de CPS u otros proveedores puedan mejor apoyarlos

Los miembros del comité pueden...

- Fortalecer el entrenamiento, apoyo, y trayectorias
- Proveer apoyo adicional en las escuelas más necesitadas donde los directores reportan más desafíos
- Considerar los recursos y política que reduzcan la rotación de directores

LAS INVESTIGACIONES DICEN:

Prioridades que compiten entre sí puede aumentar la rotación de directores

- En Chicago, los directores les reportan ambos al Network Chief y el LSC
 - Los directores tienen que seguir las reglas dentro de los acuerdos negociado del Chicago Teachers Union (CTU), y deben considerar las necesidades y solicitudes de los maestros, estudiantes, y familias
- Varias personas puedan tener diferentes prioridades en conflicto y expectativas para el director, la cual puede provocar el estrés, el agotamiento, y la rotación de directores

Los LSCs pueden...

- Familiarise con la expectativas del director y guía para la evaluación de los directores en CPS
- Entender los desafíos que enfrentan los directores de CPS y el estado de Illinois y hacerle preguntas al director sobre los problemas que enfrenta y la visión

Los miembros de comité pueden...

- Entender las necesidades y sugerencias del director
- Considerar los recursos y política que pueden reducir la rotación de directores

LAS INVESTIGACIONES DICEN:

La rotación de directores en la escuela usualmente tiene efectos negativos

A un nuevo director le toma tiempo para que conozca al personal y las prácticas, y hacer cambios para el mejoramiento de la escuela.

El cambio frecuente de directores tiene efectos negativos, incluyendo el rendimiento estudiantil, la retención de maestros y la cultura escolar, a menos que un director mucho más eficaz reemplace al anterior.

Los LSCs pueden...

- Considerar lo positivo y negativo de la rotación/cambio cuando trabajando con un director que no esté cumpliendo con las expectativas del LSC
 - Trabajar con el Network Chief de la escuela a través del (Office of Network Support-ONS (la oficina de apoyo para la red de escuelas), la cual proporciona recursos y orientación para los directores y las escuelas
- Considerar la planificación interna de sucesión y las ruta de desarrollo para los cargos de director y subdirector (AP), con el propósito de minimizar los desafíos durante las transiciones

Los miembros del comité pueden...

- Apoyar políticas, programas y prácticas que contraten, respalden y retengan a directores escolares eficaces — incluyendo la promoción de subdirectores a directores— para reducir los efectos negativos de la rotación de directores

LAS INVESTIGACIONES DICEN:

Tener líderes escolares que representan las mismas comunidades de los estudiantes y que estén conscientes de sus propios prejuicios es importante, tanto dentro de las escuelas como en todo el distrito

- La asistencia, la inscripción en programas para estudiantes dotados, los exámenes estandarizados, y otros resultados son más altos para los estudiantes cuando tienen la misma raza o etnia que la de su director—probablemente debido a altas expectativas y un ambiente positivo
- Las investigaciones muestran que los directores que tienen antecedentes diferentes a los de sus estudiantes también pueden mejorar los resultados, mediante enfoques intencionales y antirracistas (vea la p.48)

En CPS, el 74% de los estudiantes afroamericanos y blancos, y el 34% de los estudiantes latinos, tenían directores de la misma raza o etnia en el ciclo escolar 2019–20.

El LSC puede:

- Animar a los directores a completar entrenamiento, trabajar con entrenadores, y utilizar otros recursos para asegurarse de que ellos y su personal con el propósito de mantener altas expectativas, eliminar barreras para todos los estudiantes y lidiar con los prejuicios inconscientes

Los miembros de la junta pueden:

- Examinar la demografía de los directores, las trayectorias hacia el cargo de director, y las transiciones de directores en CPS
- Ofrecer y apoyar el entrenamiento, guianza, y recursos alineados con el CPS Equity Framework (Marco de Equidad de CPS)



Mas recursos para Local School Councils (El Concilio Local De Escuelas)

- ★ Las Escuelas Públicas de Chicago (CPS) ofrecen una Guía de Referencia del LSC para ayudar a sus miembros navegar sus responsabilidades más eficientemente. La guía ofrece resúmenes de una página sobre varios temas, entre ellos:
 - Orientación sobre el Continuous Improvement Work Plan (pág. 304)
 - Resumen de la Evaluación del Rendimiento del Director (pág. 308)
 - Selección del Director (pág. 310)
- ★ El Chicago Public Education Fund creó recursos para ayudar a los miembros del LSC a navegar el proceso de contratación de directores, incluyendo un toolkit (herramientas) para la contratación y recursos adicionales

Inmersion de datos





INMERSION DE DATOS

¿Como puedo usar los datos para aprender más sobre mi escuela?

Estos datos se utilizan mejor para **generar preguntas y conversaciones** para comprender qué está sucediendo en la escuela y qué mejoramiento se puede realizar para lograr experiencias y aprendizajes más sólidos para los estudiantes.

1

Encuentre el CIWP de su escuela (Continuous Improvement Work Plan)

- ¿En qué está trabajando la escuela? ¿Por qué?
- ¿Dónde vemos progreso?
- ¿Qué necesidades persisten? ¿Cómo se están abordando?

2

Resultados del *5Essentials Survey**

- ¿Qué dicen los maestros y estudiantes sobre sus experiencias escolares?
- ¿Qué áreas han mejorado más?
- ¿Qué áreas han empeorado más?
- ¿Qué podría estar impulsando estas respuestas y qué más debemos preguntarnos y aprender?

* Más sobre los datos y reportes de *5Essentials Survey* en [este guía](#)



¿Como puedo usar los datos para aprender más sobre mi escuela?

3

Perfiles de las escuelas en CPS

Estos nuevos perfiles incluyen datos e información sobre las prácticas escolares y los resultados de los estudiantes, incluyendo datos sobre:

- Progreso académico
- Ambiente escolar
- Involucración comunitaria

4

La herramienta de To&Through para los datos de la primaria y secundaria**

- ¿Cuales grupos tienen niveles altos y bajos de asistencia, notas, y progreso académico?
- ¿Cómo podemos conocer las experiencias de los estudiantes y sus necesidades?

** Más sobre el uso de herramienta de To&Through para los datos de “buen camino” en este [playbook](#), en la sección de “inmersión de datos”



¿Como puedo usar los datos para aprender más sobre mi escuela?

Fuera de Chicago puede:

- Encontrar datos accesibles al público del distrito y estado
- Preguntar qué datos utiliza su escuela para monitorear y apoyar el éxito estudiantil.

5

Experiencias personales

Los directores y/o los padres pueden preguntar a los padres y familias sobre sus experiencias e ideas:

- ¿Cuáles son sus preguntas, inquietudes, solicitudes, y necesidades principales?
 - ¿Qué apoyo tienen para abordarlas?
 - ¿Qué más necesitan?
 - ¿Cómo podemos ayudar?
- ¿Cuales aspectos positivos observan?
 - ¿Cómo podemos celebrarlos?
 - ¿Qué podemos aprender de ellos?

6

Boletín de calificaciones del estado de Illinois (State of Illinois report card)

- ¿Qué métricas o datos son importantes para usted y cómo se comparan con las de escuelas similares o cercanas, los promedios de CPS, y los promedios estatales?
- Consulte “Cómo leer el Boletín Escolar” de la Junta de Educación del Estado de Illinois (Illinois State Board of Education, ISBE) para más detalles.



References

- Association of Washington School Principals. (2020). *The AWSP leadership framework for school leader evaluation*. Olympia, WA: Association of Washington School Principals.
- Davis, L., Shyjka, A., Hart, H., Gutiérrez, V., & Kheraj, N. (2021). *5Essentials Survey in CPS: Using school climate survey results to guide practice*. Chicago, IL: University of Chicago Consortium on School Research.
- Epstein, J.L., Sanders, M.G., Simon, B.S., Salinas, K.C., Jansorn, N.R., & Van Voorhis, F.L. (2002). *School, family, and community partnerships: Your handbook for action* (2nd Ed.). Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement
- Gordon, M.F., Bohannon, A.X., Easton, J.Q., Blanchard, A., Sartain, L., & Smith, C. (2023). *On the path to becoming a Chicago public school principal*. Chicago, IL: NORC at the University of Chicago.
- Grissom, J.A., Egalite, A.J., & Lindsay, C.A. (2021). *How principals affect students and schools: A systematic synthesis of two decades of research*. New York, NY: The Wallace Foundation.
- Grissom, J.A., & Loeb, S. (2011). *Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills*. *American Educational Research Journal*, 48(5), 1091-1123.
- Hanover Research (2020). *Action guide: High-performing schools*. Arlington, VA: Hanover Research.
- Hoover-Dempsey, K.V., Walker, J.M.T., Sandler, H.M., Whetsel, D., Green, C.L., Wilkins, A.S., & Closson, K. (2005). *Why do parents become involved? Research findings and implications*. *The Elementary School Journal*, 106(2), 105-130.
- Illinois Principals Association & The Chicago Public Education Fund. (2023). *The Illinois principal their work, their challenges, their impact*. Chicago, IL: Chicago Public Education Fund.



References, con't

- Newmann, F.M., Smith, B., Allensworth, E., & Bryk, A.S. (2001). Instructional program coherence: What it is and why it should guide school improvement policy. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 23(4), 297-321.
- Porter, S., Jackson, C.K., Kiguel, S., & Easton, J.Q. (2023). Investing in adolescents: High school climate and organizational context shape student development and educational attainment. Chicago, IL: University of Chicago Consortium on School Research.
- Rivkin, S.G., Sartain, L., & Schiman, J. (2023). Training and retaining effective school leaders: Results from efforts to improve principal effectiveness in Chicago Public Schools. Chicago, IL: University of Chicago Consortium on School Research.
- Sebastian, J., Allensworth, E., Wiedermann, W., Hochbein, C., & Cunningham, M. (2019). Principal leadership and school performance: An examination of instructional leadership and organizational management. *Leadership and Policy in Schools*, 18(4), 591-613.
- Shyjka, A. (2022). Reaching for improvement: Teacher evaluation and its role in instructional improvement. Chicago, IL: University of Chicago Consortium on School Research.
- Smith, T.E., Reinke, W.M., Herman, K.C., & Sebastian, J. (2021). Exploring the link between principal leadership and family engagement across elementary and middle school. *Journal of School Psychology*, 84, 49-62.
- Spillane, J.P., & Lee, L.C. (2014). Novice school principals' sense of ultimate responsibility: Problems of practice in transitioning to the principal's office. *Educational Administration Quarterly*, 50(3), 431-465.



¿Cómo se desarrolló este playbook?



El Consorcio para la Investigación Escolar de la Universidad de Chicago está trabajando para ayudar a más padres y líderes comunitarios a utilizar la investigación para apoyar un cambio sostenible y duradero en sus comunidades escolares. Nuestro objetivo es centrarnos en las experiencias vividas por los padres, y posicionar la investigación y los datos como una herramienta para las conversaciones y colaboraciones en curso.

Hemos trabajado con líderes del distrito de CPS y organizaciones comunitarias, como **COFI (Community Organizing and Family Issues)**, **Raise Your Hand**, y **Kids First Chicago**, junto con **el proyecto To&Through**, para estudiar cómo los Playbooks del Consorcio pueden apoyar el esfuerzo de los padres para ayudar a que sus comunidades escolares prosperen.

Esta colaboración ha incluido sesiones de escucha, establecimiento de una visión colaborativa y comentarios sobre el contenido. Este es nuestro tercer Playbook para la Familias. Puede encontrar todos los Playbooks de Consorcio en la página de [eventos y recursos](#) en el sitio de web.

Este playbook en específico se ha beneficiado de las aportaciones de los padres líderes y el personal de Kids First Chicago—Daniel Anello, Jessica Cañas, Nicholas Jones, Ana G. Lopez, Susana Perez, Denise Dyer, y Carrie Glaspe—y de nuestros colegas que han sido, trabajado, y/o hecho estudios relacionado a los directores de escuelas en Chicago, incluyendo: Greg Jones, Brian Kelly, Krys Payne, Nate Petrini, Jasmine Thurmond, Patricia Mota, Sydney Finley, y Molly Gordon. Les agradecemos por sus perspectivas.

Estamos muy agradecidos a todos nuestros socios y esperamos seguir colaborando con ellos, y con muchos más. Si le interesa colaborar en el futuro, nos encantaría saber de usted. Contáctenos en: consortiumpartners@uchicago.edu



Citation, contributors & acknowledgements

Cita sugerida

UChicago Consortium on School Research. (2025). Family playbook: Effective principal leadership. Chicago, IL: University of Chicago Consortium on School Research.

Colaboradores

Rosa Ramirez Richter

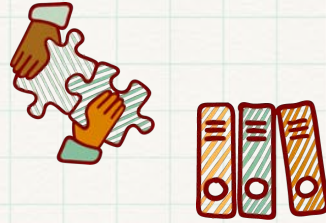
*Director of Partnerships &
Engagement, UChicago Consortium*

Jessica Tansey

*Managing Director of
Communications,
UChicago Consortium*

Agradecimientos

Además de la colaboración y los comentarios de nuestros socios comunitarios, estamos agradecidos con nuestros colegas: Elaine Allensworth, Laura Davis, Vanessa Gutiérrez, Jenny Nagaoka, Shanette Porter, and Jessica Puller por sus contribuciones a este playbook.



Aprenda más sobre cómo el trabajo del Consorcio para la Investigación Escolar de la Universidad de Chicago puede ayudarle a usted y a su comunidad escolar en

<https://consortium.uchicago.edu/events-and-resources>