



## Ockley Green avanza con una nueva directora

Al acompañar una visita a su oficina, Kristina Howard le pide disculpas por las cajas y bolsos y las paredes simples. "Realmente no he tenido tiempo para sacar mis cosas ni decorar," dijo la directora de la secundaria Ockley Green.

Howard ha dedicado su tiempo a otras cosas desde que empezó el trabajo el primero de julio. Al principio, ella participó en muchas sesiones de escucha con los maestros y el personal, para recopilar datos e información. Ella usó los comentarios para lanzar un sistema con tecnología que los miembros del personal esperan que algún día pueda darle a la escuela alguna estabilidad que la permita sobresalir en lo académico.

"Empezamos de cero," dice Howard, quien vino a Portland desde Kent, Washington, donde fue directora de la escuela pública subvencionada Excel. "Los niños son increíbles, y los miembros del personal que se quedaron también. Y las familias son solidarias. Ellos solo necesitan gente que los guíe y eso es lo que espero que estemos haciendo ahora mismo."

Ockley Green fue la primera escuela que se convirtió en una escuela secundaria, siendo una escuela para los grados K-8 cuando Escuelas Públicas de Portland volvió a tener escuelas secundarias integrales. La reapertura de Ockley Green en el 2016-17 abrió camino para la apertura este año de las escuelas Harriet Tubman y Roseway Heights como escuelas secundarias.

Después de tener dos directores provisionales, la comunidad de Ockley Green se alegra de que Howard se haya comprometido quedarse en la escuela ubicada en el norte de Portland.

"Cuando primero conocí a Kristina ella dijo, "Estoy aquí para el largo plazo." Estoy aquí para quedarme," dijo Richard Littledyke, el maestro de música de la escuela. "Eso calmó muchas tensiones."

Aunque ella depende mucho de los datos, escuchar a los maestros y al personal tiene el mismo valor, dijo Howard.

"Necesitaba los relatos, necesitaba saber por qué," dijo.

Por los comentarios Howard supo que necesitaba dar prioridad a la estabilidad y seguridad de la escuela. Ella ha usado un programa, Kickboard, que les permite a los maestros y administradores vigilar y rastrear el comportamiento casi en tiempo real. Con una aplicación en el teléfono y con sus laptops, los maestros pueden darles a los estudiantes o incluso al aula entera unos premios llamados "on points," para comportamiento positivo que ejemplifica los valores esenciales de la escuela: atención, colaboración y crecimiento.

Los estudiantes podrán usar los puntos en una subasta que tendrá la escuela cada trimestre. Howard escuchó comentarios de los alumnos sobre los premios que les gustaría tener, y entre sus recomendaciones había té de burbujas, Taco Bell, Starbucks, comida del sureste estadounidense tipo "soul," auriculares y entradas al cine. También se planea abrir una tienda en donde los estudiantes pueden usar los puntos.

El sistema también les permite a los maestros pedir ayuda inmediata, lo que le permite a Howard y su equipo de liderazgo responder mucho más rápido que el sistema antiguo que dependía de una llamada telefónica a la oficina principal y el uso de walkie-talkies.

La tecnología le ha ayudado a Howard establecer límites claros para el comportamiento, con permisos y consecuencias. Como resultado, la cantidad de puntos premiados ha aumentado constantemente. Howard dice que la clave ha sido la aceptación de los maestros, en particular los que regresaron.

"Todos somos una parte de esto," dice Howard . "Simplemente les dije que este año se trata del crecimiento, y todos simplemente tienen que seguir creciendo, incluyéndome a mí."

Los límites claros también les han ayudado a los estudiantes aceptar el sistema.

"Como premio, les puedo conseguir para toda la clase un *on point*, y participan mucho con el sistema," dijo Littledyke, el maestro de música. "Veo un cambio inmediato porque buscan esas cosas y demuestran los comportamientos para conseguir esos puntos."

Howard dice que ella y su equipo, que incluye los vicedirectores Regina Sackrider, Aaron Green-Mitchell y Joshua Zeller, tienen bastante trabajo por hacer. El trabajo es parecido a lo que hizo Howard in Excel, en donde tuvo que reconstruir el equipo del personal con un alto nivel de rotación. En Ockley Green, ella le dio prioridad a conseguir la participación de los maestros, al incorporar sus ideas.

"El persona ha sido muy positivo y ha habido mucha aceptación" dijo. "Y les estoy pidiendo mucho."