

**AI Generated - Transcription will contain occasional errors and omissions.**

Not a report authorized by the NUSD - Click on the provided YouTube links to hear the actual dialogue.

**2024-04-23, Special Meeting**

Agenda  BoardDocs  
A DILIGENT BRAND

Duration 02:08:19

YouTube Links

- ▶ [ **Aiden Hill** ] Estados Unidos de América y a la República que representa, una nación bajo Dios, indivisible, con libertad y justicia para todos. Bien, y pido disculpas. Tenemos que pasar lista primero. Entonces, Sra. Eugster.
- ▶ [ **Kadie Eugster** ] Miembro Thomas. Aquí. Miembro Plancarte. Aquí.
- ▶ [ **Kat Jones** ] Lo sé.
- ▶ [ **Kadie Eugster** ] Miembro Jones. Aquí. Presidente Aden Hill.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Toma. Bien, pasamos al punto 2.2 del orden del día, prácticas de reunión. Saludos a todos, y gracias por unirse. Antes de empezar, me gustaría decir que la junta aprecia y apoya la participación de los interesados en nuestras reuniones. La participación de los miembros del público en asuntos cívicos es una piedra angular de nuestra democracia. Según la Asociación de Juntas Escolares de California, sin embargo, es importante señalar que una reunión de la junta no es una reunión del público, sino más bien una reunión para llevar a cabo los asuntos del público. Todo el mundo debe tener la oportunidad de expresar sus opiniones dentro de las directrices que la junta ha establecido para sus reuniones Para que seamos capaces de llevar a cabo la reunión de manera eficaz y eficiente Durante la reunión habrá un tiempo para que el público haga comentarios sobre los asuntos del orden del día Y usted puede hacer comentarios sobre temas específicos del orden del día después de que yo como presidente de la junta pida comentarios del público sobre un tema Hasta que sea su turno de hablar, o si usted está aquí sólo para observar la reunión, por favor absténgase de cualquier comportamiento que impida a otros participar en la reunión. Esto incluye cualquier conducta que impida hablar a los miembros de la junta, al personal del distrito o a la persona que hace un comentario. También le rogamos que, cuando se le convoque, se dirija únicamente a la junta. Si bien suponemos que los miembros del público tienen la intención de participar en la reunión de manera civilizada, y si bien la crítica legítima de la junta es un discurso protegido, de acuerdo con el Reglamento de la Junta 9323 y el Código de Gobierno 54957.95, no permitiremos la interrupción real de la reunión de la junta. Perturbar significa participar en un comportamiento durante una reunión de la junta que realmente interrumpe, perturba, impide o hace inviable el desarrollo ordenado de la reunión. La perturbación real por parte de un individuo o grupo o cualquier conducta o declaración que amenace la seguridad de cualquier persona en la reunión será motivo para que el presidente ponga fin al privilegio de dirigirse a la junta y expulse al individuo de la reunión. Antes de la expulsión, se advertirá a la persona de que su comportamiento está perturbando la reunión y de que, si no cesa, será expulsada. Si después de haber sido advertido, el individuo no cesa inmediatamente su comportamiento perturbador, el presidente de la junta pedirá que el individuo sea expulsado. Gracias por su atención a estos protocolos y esperamos su participación en nuestra reunión. Bien, pasamos al punto 3 y 3.1 de la aprobación del orden del día. ¿Puedo obtener una moción para aprobar el orden del día?
- ▶ [ **Kat Jones** ] Aprobaré el orden del día.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Lo segundo.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Bien, el miembro Jones propone y el miembro Thomas secunda. ¿Podemos hacer una votación nominal, por favor?
- ▶ [ **Kadie Eugster** ] ¿Miembro Thomas? Sí. ¿Miembro Plancarte? Sí. ¿Miembro Jones? Sí. ¿Aiden Hill?
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Sí. Bien, la moción se aprueba. Pasamos al punto 4.1 del orden del día, comentarios del público. Y tenemos una petición de Cindy Parks. Sra. Parks, ¿le gustaría subir y comentar el punto 6.1? ¿O quiere esperar hasta el punto del orden del día?

YouTube Links

---

- ▶ [ **Tracey Vackar** ] No figura así en el orden del día.
  
- ▶ [ **Cindy Parks** ] Buenas tardes. Me complace ver que la junta ha invitado una vez más a FCMAC para proporcionar su perspectiva sobre la situación financiera actual del distrito. El informe FCMAT de marzo de 2009 se llevó a cabo en el inicio de la recesión, un momento en que el distrito ya se enfrentaba a la disminución de la matrícula y el gasto deficitario. Los tres procesos ofrecieron recomendaciones para mejorar la eficiencia, lo siento, los tres informes destacaron preocupaciones financieras similares y revisaron varios procesos de la oficina de negocios ofreciendo recomendaciones para mejorar la eficiencia. Basándome en mi observación, nunca ha habido un esfuerzo conjunto de la junta, el superintendente, y CBO para abordar plenamente y poner en práctica todas las preocupaciones y recomendaciones esbozadas en estos informes. En medio de las diferentes perspectivas dentro de nuestra comunidad, es vital que encontremos un terreno común y nos centremos en soluciones de colaboración. No hacerlo aumenta significativamente el riesgo de intervención estatal, un escenario que debemos evitar a toda costa. No puedo contar cuántas veces he oído comentarios como: "Ojalá el Estado se hiciera cargo de Newark Unified". Muchas personas no entienden lo que desencadena la intervención estatal, ni querrían que se produjera esta acción. Según la información de que dispongo, el Estado interviene cuando un distrito escolar no logra equilibrar su presupuesto por falta de liquidez. Se nombraría un administrador, que asumiría todo el poder de decisión del consejo escolar y del superintendente. Para cumplir sus obligaciones, el distrito obtendría un préstamo del Estado reembolsable con intereses. El administrador se encargaría de tomar medidas de ahorro mediante recortes y tendría autoridad para alterar programas estudiantiles como Ohlone Connections, Puente, MCA, DLI y renegociar los contratos sindicales. Recuperar el control sobre nuestras escuelas y sus programas podría llevar años. Dudo mucho que queramos experimentar cualquiera de estos escenarios en Newark, ni experimentar la misma crisis fiscal que Oakland Unified. Es fundamental que examinemos de cerca todas las prácticas empresariales, apliquemos medidas significativas de ahorro de costes y trabajemos para aumentar los ingresos impulsando la matriculación y la asistencia. Si nos unimos para abordar estos retos fiscales, podremos evitar la inconcebible alternativa. Gracias.
  
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Gracias, Sra. Parks. Y Sra. Eugster, ¿hay algún comentario público adicional? No hay nadie en línea. Bien, gracias. Bien, pasamos al punto 5.1 del orden del día, informe del superintendente. Superintendente.
  
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Buenas noches, junta directiva. Me alegro de verlos aquí esta noche, y gracias por hacer tiempo para esta reunión especial. Esta noche, estoy muy emocionado de presentar a dos miembros interinos del gabinete que se han unido a nuestro equipo para poder venir y ayudar al Distrito Escolar Unificado de Newark, para ayudar a los empleados, nuestros padres, y nuestra comunidad que son a quienes servimos y así mi primera persona que me gustaría presentar esta noche es el Sr. Chris Williams. Chris viene del centro de California y ha sido vicedirector, director, director de RRHH, superintendente adjunto de RRHH, superintendente. También es profesor, profesor adjunto en la universidad. Así que es bueno tenerlo a bordo para poder ayudarnos y ser capaz de trabajar a través de algunos de los desafíos que tenemos con tratar de encontrar buenas personas para venir y unirse a nuestro equipo, y para ayudar a los que ya están aquí en nuestro equipo. Así que es un placer tenerlo aquí, que se una al Distrito Escolar Unificado de Newark. ¿Chris? Muchas gracias, chicos.
  
- ▶ [ **Chris Williams** ] Estoy super ilusionada. Además del botón, soy muy bueno en esto, ¿verdad? Sí. Muchísimas gracias. Realmente aprecio la oportunidad. Tengo que ir a algunos sitios hoy, reunirse con el director, reunirse con algunos maestros y un gran personal clasificado en la oficina del distrito, así como el equipo de servicios educativos. Realmente bendecido por ser parte de un gran equipo y un gran liderazgo con Tracy. Y creo que ustedes están haciendo cosas magníficas. Y creo que todos estamos aquí para ayudar para que podamos alinearnos con lo que sus expectativas son y los resultados esperados también. Así que estamos aquí como agentes de servicio para asegurarnos de que llegamos al punto en el que ustedes quieren estar. Y gracias por la oportunidad. Se lo agradezco enormemente.
  
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] El apoyo a nuestro equipo empresarial será Bill Olien. Bill aporta una gran experiencia en mantenimiento y operaciones, prácticas empresariales y servicios fiscales. Ha liderado muchas iniciativas en materia de bonos, y creo que su llegada para ayudarnos a hacer el trabajo pesado será muy útil. Así que sólo

YouTube Links

---

quiero presentarles a todos ustedes. Él viene de, es un jubilado de Urieta, California, y ha servido allí como un CBO.

- ▶ [ **Bill Olien** ] Muchas gracias. Estoy deseando, sólo quiero ser capaz de ayudar y hacer avanzar las cosas como pueda y utilizar mi experiencia para ser capaz de ayudar con eso. Así que espero poder ayudarlos.
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Mi informe es muy simple esta noche. Honestamente, estamos aquí para escuchar al Sr. Fine charlar con nosotros sobre el estado de nuestro presupuesto y algunas cosas que tienen un poco sobre la historia pasada de FCMAT y sus servicios, y luego donde estamos hoy, y algunas cosas que tenemos que hacer juntos como un equipo para poder seguir adelante. Así que con eso, me encantó poder presentar nuestro siguiente punto del orden del día.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Estupendo. Gracias, Superintendente Vackar. Así que pasando al punto 6.1, informe crisis fiscal y equipo de asistencia a la gestión. Así que Sr. Fine, bienvenido y muchas gracias por venir.
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Tenemos un PowerPoint. Antes de que el Sr. Fine hable, justo delante de ustedes también, hay una carta del Condado de Alameda para nuestro segundo informe provisional. Quiero asegurarme de que todos ustedes tienen una copia de eso. Estaba planeando incluirla en la actualización de la junta de esta semana, pero quería dársela para la presentación de esta noche.
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Gracias, Presidente Hill, miembros de la junta, superintendente y personal. Es un placer estar con ustedes esta noche. Es un poco inusual para mí unirme a una reunión de la junta escolar cuando no estamos en el distrito o no acabamos de estar en el distrito para completar algún tipo de análisis fiscal. Así que entiendo ese contexto y llegaré a mis diapositivas en un segundo. Pero hago esto realmente a petición del presidente de la junta y del superintendente para, supongo, compartir alguna perspectiva. No es una perspectiva desinformada sólo porque no estamos aquí ahora haciendo ningún trabajo en el distrito. Como se ha aludido y se ha incluido en los puntos del orden del día, hemos estado aquí varias veces. Como su orador acaba de mencionar, hemos publicado varios informes desde 2009. Así que tenemos un poco de contexto para hacer los comentarios que hago esta noche, pero creo que es un paso inusual para nosotros estar aquí, pero al mismo tiempo muy feliz de ayudar a guiarlos, tal vez para dejarlos a ustedes y a su equipo con algunas ideas sobre el progreso que se necesita y la dirección que se necesita Y antes de entrar en esto, porque no estoy seguro de que tendrán preguntas más tarde, así que lo haré mientras esté fresco en mi mente. Tu orador público alude al proceso de suspensión de pagos en el estado. Permítanme decir esto. Mientras que el distrito ha tenido ciertamente un número de años de lucha y tiene algunas banderas rojas con respecto a todo eso, usted está actualmente en ninguna parte cerca de la situación de suspensión de pagos. Ni remotamente cerca. Y mi trabajo con cualquier junta que esté aquí y cualquier personal que esté aquí, mi trabajo número uno, en caso de que se acerquen, es intervenir junto con su superintendente del condado y ayudar al distrito a dar la vuelta a la esquina mucho antes de que llegue allí. Mientras nos ocupamos de los distritos que están en suspensión de pagos y se nos culpa de muchas cosas que pasan en esos distritos mientras están en suspensión de pagos cuando en realidad no tenemos un papel directo allí, pero nos ocupamos de ellos y los supervisamos en nombre del estado. No es bueno para los niños, así de simple. Y tienes un vecino no muy lejos que lo ha experimentado durante los últimos 30 años. No es bueno para los niños. No es bueno para la comunidad. Y por lo tanto, nuestro trabajo número uno es evitar que eso suceda. Así que entiendan mi compromiso, el compromiso de mi equipo, que si las cosas no van según lo planeado y se acercan a alcanzar ciertos hitos, entonces me verán con más frecuencia porque, de nuevo, mi papel número uno en ese momento es evitar que eso suceda para esta comunidad y para este distrito. Así que como acabo de mencionar en mis comentarios introductorios, actualmente no estamos realizando ningún trabajo en el distrito, aparte de una conversación regular con su superintendente y cuando ella era CBO aquí y su superintendente anterior, habíamos iniciado algunas conversaciones recientes sobre la asistencia, sobre las necesidades en el distrito. Pero gran parte del mérito es de tu superintendente interino y de ella. He perdido la cuenta de cuánto tiempo ha estado aquí, pero unos 130 días, supongo, tal vez, más o menos, unos pocos días allí. Así que no mucho tiempo. Y en ese tiempo, realmente ha tenido éxito en poner sus brazos alrededor de muchas, muchas cuestiones fiscales y la identificación de la solución de esos problemas, esos son problemas a largo plazo. Vamos a hablar de ellos. Resolverlos no se hace de la noche a la mañana. Llevará tiempo. Igual que llevó tiempo poner en marcha esas deficiencias y no ocuparse de ellas por el camino, ahora va a llevar tiempo corregirlas. Pero ella ha hecho un

---

YouTube Links

---

excelente trabajo para poner sus brazos alrededor de eso. Y creo que tiene algunos datos en los que puede confiar con respecto a su situación financiera. La actualización presupuestaria más reciente del distrito y la proyección plurianual, como bien sabe la junta porque ustedes la adoptaron, tiene una certificación positiva, y el superintendente del condado ha coincidido con ello. Y creo que el superintendente acaba de proporcionarles la conformidad del condado que acaba de salir hace un par de días a ese respecto. Así que no está cualificado. No es negativo. Así que recuerde en la escala de las cosas, advertencias de bandera roja con respecto a su condición fiscal. Hay positivo, hay calificado, y hay negativo. Y hay algunas otras cosas que añadimos cuando los distritos no responden tomando medidas en esas certificaciones muy formales. Pero tú no estás en esa situación. En este momento eres positivo. Sin embargo, creo que debes saber que tu estado positivo es bastante frágil. Tienes un plan de acción. Has adoptado grandes componentes de ese plan. Ahora tienes que ponerlo en práctica. Y tu equipo interino que acaba de empezar hoy será una pieza importante para ayudarte a implementar ese plan. Pero atenerse a eso, y repetiré esto más tarde, atenerse al plan que han adoptado, y que su personal les recomienda como junta de gobierno es absolutamente esencial. Este distrito tiene un historial de adoptar planes y no cumplirlos. Y será, y lo diré de nuevo más tarde, será difícil seguir con él a medida que pasen por cambios de liderazgo, porque los cambios de liderazgo alteran la escala y crean entornos de falta de continuidad en la toma de decisiones y en el seguimiento. No tiene nada de especial. Es de sentido común. Y así, a medida que avanzas en estos pasos en los próximos meses, una de las cosas que es absolutamente esencial es que te adhieras al plan que el personal ha trazado para ti y que has adoptado en grandes partes y todavía tienes algunos detalles que trabajar. Como el orador indicó, el orador anterior indicó, hemos estado aquí varias veces. El más reciente fue un informe publicado en septiembre de 2020, un análisis de riesgo de salud fiscal. Voy a entrar en más detalle en un minuto. Febrero del 19, en realidad hicimos un seguimiento de la de julio, mi diapositiva, estoy haciendo algo que está avanzando mi diapositiva, que a la revisión fiscal de julio del 17. Tengo que felicitarte. El superintendente que estaba aquí en el momento en febrero de 19 que quería que volviéramos y ver su progreso, el crédito a ellos porque no hay que muchos distritos que hacen eso. En realidad lo hacemos gratis sin cargo adicional si se hace dentro de una cierta ventana. Esto fue bien fuera de esa ventana. Pero sin embargo, incluso sin cobrarles tiempo adicional, unos pocos distritos nos dan la oportunidad de volver y revisar nuestras recomendaciones y darles un informe de situación. Y luego todo el camino de vuelta a marzo de 2009, que como el orador público mencionó, fue un momento difícil para todos. Pero ciertamente hay algunas características en nuestro informe para Newark que son preocupantes y que todavía existen hoy en día. Por último, avanzar en esa diapositiva. Así que al comenzar mis comentarios, y puede que no todos ustedes aprecien plenamente el contexto de mis comentarios, pero entiendan que para cuando termine con estas pocas diapositivas aquí, espero que el contexto esté bien. No estoy aquí para darles una bofetada. Estoy aquí para recordarles su papel. Estoy aquí para animarte a cumplirlo de la mejor manera posible. Pero este negocio, a diferencia de cualquier otro negocio, Y, ya sabes, es un negocio. Requiere integridad. Integridad en el aula, entre el profesor y los estudiantes. Integridad entre nuestros estudiantes, muy francamente. Integridad en el liderazgo en el sitio, y en el distrito, y en el nivel de gobierno. Y así, una de mis citas favoritas es, la cualidad suprema del liderazgo es la integridad incuestionable, sin ningún éxito real como posible. Y en este contexto, Desarrollar un plan que tenga sentido. Se basa en la necesidad de los estudiantes. Se lo repetiré de nuevo más adelante. Impulsado en última instancia por lo que necesitan nuestros alumnos, quiénes son nuestros alumnos y cuáles son sus necesidades. Hablamos con los profesores y directores todo el tiempo sobre conocer el nombre y conocer la necesidad de un estudiante. Así que centrarnos en nuestros estudiantes y desarrollar un plan que tenga integridad y llevarlo a cabo con integridad. Así que voy a tomarme un momento. En sus comentarios iniciales, el presidente citó varias cosas de la Asociación de Juntas Escolares de California. Encontrarán el deber fiduciario en algunos de sus materiales también. Pero quiero recordar a la junta de su deber fiduciario. Y de nuevo, no estoy aquí para darle una palmada en la mano. Ese no es mi propósito. Pero creo que en este contexto, recordarles cuál es su papel es muy importante a medida que atraviesan las dificultades del distrito. Creo que la mayoría de ustedes saben lo que es un fiduciario. No voy a entrar en grandes detalles sobre la definición. Pero ustedes tienen un deber fiduciario con el distrito. Y con ello nos referimos al personal del distrito, a los padres del distrito, a la propia comunidad y, lo que es más importante, a nuestros alumnos. Hay seis componentes del deber fiduciario del derecho consuetudinario. El primero es el deber de diligencia. Es el más importante. Se practica todo el tiempo. Es la diligencia debida

---

YouTube Links

---

mediante la recopilación y revisión de todas las pruebas e información disponibles. No te limitas a aceptar la información que te dan, sino que haces preguntas, acudes a las reuniones preparado, has consultado el orden del día, has examinado el material, haces todas esas grandes preguntas de quién, qué, cuándo y dónde. Es el deber de lealtad. Actuar únicamente en interés de los beneficiarios, y en este caso, el distrito es el beneficiario de tu gobierno. sin conflicto personal, auto-negociación, o apariencia o transparencia de los mismos y con transparencia. Deber de revelación, actúas con franqueza, eres abierto, sincero, honesto y transparente. No estoy seguro de que ese haya sido siempre el caso en el distrito, ya que miro hacia atrás durante una docena de años, pero vi destellos de ello en otros líderes que han estado en el distrito y que ahora se han ido, donde tenían un compromiso activo con la comunidad, había un montón de buenas discusiones a nivel de la junta, pero luego hubo un fracaso en la aplicación real. Así que tenemos parte de ella, ¿verdad? Tenemos la transparencia, tenemos un buen debate, pero luego no aplicamos, ¿verdad? Los tres últimos, deber de buena fe, promover los intereses del distrito, obviamente, y en un proceso que no viole la ley. Deber de prudencia, ser digno de confianza, ejercer el buen juicio, usar la sabiduría. el grado y el cuidado de un administrador prudente, de los cuales todos ustedes son, y el deber de confidencialidad. Lo que debe ser confidencial es confidencial. Muchas de las cosas, y entiendo que resulte frustrante para muchos, muchas de las cosas de las que se ocupará el Sr. Williams son de naturaleza confidencial. Muchos de los cambios que tenga que hacer pueden empezar en una conversación confidencial y hacerse más públicos con el paso del tiempo. Pero mantener lo que es confidencial es importante para el proceso. Se trata de un término contable. Soy licenciado en contabilidad, así que de vez en cuando me gusta recordar lo que aprendí, lo que me enseñaron grandes profesores hace muchas, muchas lunas. Pero el tono en la parte superior, usted encontraría, FCMAT se refirió al tono en la parte superior en muchos de nuestros informes, especialmente cuando estamos investigando el fraude. Uno de los desafortunados deberes que nos asignó la legislatura es investigar el fraude en los distritos escolares. La buena noticia es que supone el 10% de nuestro trabajo. La mala noticia es que es el 10% de nuestro trabajo. Es cierto. Y desafortunadamente existe en muchas áreas. Usted no encontrará un informe de fraude de nosotros que no habla de tono en la parte superior. Y es lamentable que no todos los fraudes se produzcan en organismos estudiantiles asociados o en el manejo de efectivo en el servicio de comidas, aunque hay casos notables en ambas áreas, pero gran parte del fraude que lamentablemente tenemos que investigar ocurre en un nivel muy alto de la organización, incluyendo el nivel de la junta de gobierno y el superintendente, conflictos de intereses, cómo se adjudicó un contrato, por ejemplo, y así sucesivamente. Así que el liderazgo ético, como usted comprenderá, es el primer y más importante elemento. Esto está escrito realmente en el contexto en el que hablo de asuntos financieros, pero tachen la palabra éxito financiero de aquí. La he dejado, pero tachen esa palabra. Simplemente el éxito del distrito requiere, volviendo a mi diapositiva inicial de integridad. Los líderes deben exhibir las características que esperan engendrar en el personal, de modo que se conviertan en modelos en su trabajo, en sus debates, en cómo actúan en el estrado, cómo actúan cuando visitan el distrito y las escuelas, cómo actúan en la comunidad. Creo que todos lo sabéis y lo comprendéis. La integridad y la ética, ya lo he dicho, dan forma a todo el distrito. El liderazgo puede ser bueno y malo. Queremos que sea bueno, porque eso es lo que el personal va a emular. No queremos que emulen lo malo. Pero no es culpa suya que emulen lo malo, si malo es el ejemplo que se les da. Así que les recuerdo que queremos centrarnos en un liderazgo bueno y positivo. Eso incluye cómo nos tratamos entre nosotros, cómo tratamos a nuestro personal, cómo tratamos a nuestros padres, cómo tratamos a nuestros hijos, con toda franqueza. Los líderes competentes tampoco disparan desde la cadera. Saben cómo deben hacerse las cosas y las hacen. Esta ha sido una de las dificultades de este distrito cuando miramos la historia. Has identificado las necesidades. Has identificado un plan para abordar esas necesidades o esas deficiencias. Pero luego no se lleva a cabo el plan. Los planes no son los malos planes que han tenido en el pasado. Así que no hay razón para no llevarlos a cabo. La comunicación efectiva resulta en una visión compartida. Y creo que este distrito tiene ejemplos en el pasado de una comunicación muy abierta y transparente, lo mencioné hace unos minutos, discusiones en la comunidad, discusiones aquí a nivel de la junta, etcétera. Eso, como todos ustedes aprecian, es absolutamente esencial porque es lo que une a todos en última instancia. No significa que todo el mundo vaya a estar de acuerdo, pero al menos todos están informados, al menos todos han dado su opinión, y se puede avanzar. Así que FCMAT ha tenido durante años una lista de indicadores de riesgo o insolvencia potencial. Estos son informados sobre la base de los 32 años desde que la legislatura creó nuestra agencia. No

YouTube Links

---

hice una presentación de FCMAT al principio. Pido disculpas por ello. Creo que, en primer lugar, hemos estado aquí lo suficiente. Y creo que su personal seguramente está al tanto. Pero si la junta tiene alguna pregunta sobre quiénes somos, cuál es nuestra estructura, por favor, háganmela, deténganme aquí, o al final, y entrará en eso. Pero la legislatura creó esta agencia en 1991. Y a través de nuestra historia de trabajo, hemos refinado estos 20 elementos un poco, pero en su mayor parte, las piezas centrales de estos indicadores son los mismos que siempre han sido. Los reformamos cada pocos años para modernizar el lenguaje o utilizar un lenguaje más nuevo que pueda ser más común en este campo. Voy a tomar un momento para caminar a través de los 20 y que puede parecer una exageración No voy a pasar mucho tiempo en ello Pero voy a tomar un momento estos 10 y los próximos 10 en la siguiente diapositiva Te he dado el enlace a una descripción completa de ellos a nuestro sitio web Y, ciertamente, puede proporcionar que el superintendente si no desea utilizar el enlace, pero algunos de estos son Hay pruebas de algunas de estas preocupaciones en el distrito, es por eso que quiero caminar a través de ellos En atención a la auditoría anual independiente, usted tiene una auditoría actual. Obviamente, eso es importante. Hay una historia de muchos resultados de auditoría, y luego no hay resultados de auditoría, muchos resultados de auditoría, y así sucesivamente. Algunos de nuestros informes anteriores hablan de ello. Han tenido que hacer frente a muchos de ellos. Un año, creo que tuvieron bastantes hallazgos de auditoría en el área de las asociaciones de estudiantes. Y nos hicieron venir. Y en realidad, ese fue uno de los focos de nuestras áreas. Hicimos una serie de recomendaciones en ese sentido. Desarrollo y adopción inadecuados del presupuesto. Esto en parte es parte de esta implementación de su plan. Las cosas no son ni de lejos como eran en 2009 en el estado, pero las cosas no son las mejores ahora mismo en 2009. Ciertamente no van a ser este año o el próximo año o probablemente en los próximos tres años como lo han sido en los últimos cinco o seis años, donde ha habido una gran cantidad de recursos para los distritos escolares distribuidos por el estado y los federales. Ahora no es así. Estamos viendo una reducción de los recursos que hace que algunos de sus retos fiscales sean más difíciles. DE ACUERDO. No se puede decir esto tantas veces como sea necesario. No puedes confiar en que el Estado vaya a sacarte de apuros, porque no es así. Tu financiación del estado va a bajar o mantenerse en los próximos dos años. En realidad, lo que recibes va a bajar porque sigues teniendo menos inscripciones. Y el número de casos lo es todo, ¿verdad? El número de casos o inscripciones genera ingresos. También genera tus gastos o justifica un gasto. Así que tienes que resolver este problema tú mismo. Así que presta atención. Una vez más, su superintendente, cuando era la CBO, hizo un gran trabajo en conseguir sus brazos alrededor de algo de esto. Y su plan comienza a abordar algunas de estas cuestiones. Insuficiente seguimiento y actualización del presupuesto. Son fundamentales. Acabas de hacer una en el segundo intermedio. Certificado positivo. Tu próxima gran aventura del curso es el presupuesto aprobado. Sólo tienes unas pocas, literalmente lo que parecerán unas pocas horas para hacerlo. Obviamente tienes semanas para hacerlo. Pero llegará la hora de la verdad muy rápido para tu personal. Y se basarán en gran parte del trabajo que ya se hizo este año y que se refleja en su segundo intermedio. La gestión inadecuada del efectivo, actualmente no es una preocupación que yo haya notado. Sin embargo, prestar atención al efectivo es de vital importancia. Es el efectivo, no el presupuesto, el desencadenante de la suspensión de pagos. Así que cuando te quedas sin dinero en efectivo y no puede hacer frente a la nómina es el detonante de la suspensión de pagos. No un presupuesto al revés. Varios años de presupuestos al revés y gastos deficitarios se traducen en menos recursos de tesorería y, por tanto, le acercan a la línea de preocupación por la tesorería. Pero asegúrate de que recibes actualizaciones periódicas sobre tu situación de tesorería, tanto para el consejo como para el personal, al igual que sobre tu situación presupuestaria. Es muy importante. Debería haberlo comprobado hoy, pero cuando miré algunos datos anteriores, no tienen ninguna escuela concertada que hayan autorizado, ¿correcto? Así que podemos saltarnos eso. Eso es lo que pensaba. Debería haberlo comprobado esta mañana, antes de ir al aeropuerto. Convenios colectivos mal gestionados. Usted tiene compromisos en sus convenios colectivos que usted ha hecho. Has tomado una decisión sobre lo que debe estar ahí y lo que no, junto con tus socios. Todos lo sabéis. Educar a nuestros hijos no es tarea de una sola persona. Se necesita un equipo. Y algunos de los miembros de nuestro equipo, muchos, la mayoría de los miembros de nuestro equipo, miembros críticos del equipo, profesores y otros, están representados por sus unidades de negociación colectiva, y ustedes firman acuerdos con ellos. Cuando hablamos de mala gestión, puede tratarse de errores en la estimación de lo que puede costar una negociación colectiva y un acuerdo, o de no respetar el convenio colectivo, ya sea en detrimento o en beneficio del distrito. Y ninguna de las dos cosas está bien. Tienes un convenio, hay que

YouTube Links

---

cumplirlo. Si quieres cambiar el convenio, te sientas y trabajas en el proceso para cambiar los términos del convenio. Aumento o descontrol de las contribuciones y transferencias, la educación especial es un área de preocupación en el distrito. Creo que ya has tenido esta conversación. Usted tiene una contribución muy considerable a la parte restringida de la educación especial. No significa que esté mal, pero está fuera de lugar según los datos iniciales. Así que vas a tener que profundizar en eso y tener esa conversación. La educación especial tiene algunos componentes diferentes a cualquier otro programa, incluyendo el mantenimiento del esfuerzo y algunas otras cosas que hacen que sea difícil hacer ajustes. Pero se pueden hacer. Así que puede que tenga que buscar ayuda externa en eso, ya sea de nosotros los servicios escolares de California o alguien así que hace este trabajo todos los días. Pero es un área de preocupación para su distrito. Tienen una larga historia de transferencias de otros fondos al fondo general para apoyar el fondo general. No sé si es algo en lo que confían hoy tanto como en el pasado, pero desde luego en los últimos doce años han transferido muchos millones de dólares de otros fondos al fondo general en lugar de aplicar las reducciones que debían hacerse en el fondo general. No es una buena manera de funcionar, sencillamente. El gasto deficitario continuado está relacionado con eso. Ese gasto deficitario lo cubristeis con esas transferencias en la historia, y no todas esas oportunidades existen hoy. Este distrito tiene, este condado tiene una historia con respecto a los beneficios de salud que es un poco incoherente con el mercado, y eso es lo que creo que hacen una gran parte de ella voluntaria. Su personal puede hablar de los pros y los contras de eso, pero ciertamente la selección adversa es uno de los problemas que surgen cuando usted hace beneficios, cuando usted hace que el empleado pague el 100% de sus beneficios, usted lo hace voluntario. Entonces lo que terminas en tu piscina, son sólo personas que necesitan estar allí. Son los que no están sanos y eso hace que los costes de las prestaciones sean extraordinariamente altos. Hay que buscar formas más modernas de enfocar la remuneración total de los empleados que incluyan probablemente las prestaciones. Y no sé si eso es un interés de su unidad de negociación, así que lo digo sólo como un observador externo que mira. No estáis en sintonía con otras áreas del estado, ¿verdad? Me doy cuenta de que es la historia, es una larga historia en este condado. Pero tienes que mirar eso y lo que te está costando en última instancia a través de la selección adversa y lo que te cuesta en la contratación y conseguir las mejores personas. Esto es lo esencial. Diría esto sin importar en qué comunidad esté. Sus hijos se merecen lo mejor de lo mejor. Así que tienes que averiguar cómo reclutar a lo mejor de lo mejor. Y la remuneración total es un componente de ello. Los beneficios son parte de ello junto con el salario. No me malinterpreten diciendo que les estoy diciendo que suban el sueldo un 20% y paguen las prestaciones de todos. Eso no es lo que he dicho. Así que, sí.

- ▶ [ Tracey Vackar ] Gracias por aclararlo.
- ▶ [ Tracey Vackar ] Intentaba mirar a tu alrededor para ver sus caras.
- ▶ [ Mr. Fine ] Vale, eso no es lo que he dicho. En el avión decidí que probablemente debería poner por escrito lo que iba a decir, y por eso no te he dado estas diapositivas antes de tiempo, porque las tenía todas escritas en mis notas. Y luego pensé, no, mejor se las dejo por escrito para que no me citen mal. Gracias a la audiencia. En atención a la matrícula y los inquilinos, ustedes están disminuyendo la matrícula y la ADA. Gran parte del estado lo está. Pero ustedes tienen una larga historia de esto en bastante bastante, qué quiero decir, números más robustos que algunas otras áreas del estado. Así que hay que prestar mucha atención. Si pierdes un estudiante, pierdes su asistencia, tus ingresos desaparecen. Tienes que hacer el ajuste correspondiente en tus gastos. Y es casi imposible hacerlo dólar por dólar. Perder cinco alumnos de segundo curso en la escuela primaria John Adams no significa necesariamente perder un profesor. Simplemente no es la forma en que funcionan los números, ¿verdad? Pero pierdes los ingresos de esos cinco niños sin importar qué. Así que tienes que mirar esos cambios por grado, por escuela, y así sucesivamente. Y aquí tienes gente cualificada que lo entiende muy bien. La falta de atención a las instalaciones, este es un tema en el distrito que tiene. algunas necesidades de instalaciones muy importantes aquí. Saldo de fondos y reservas inadecuados. Esto es algo con lo que han luchado de vez en cuando. En uno de nuestros informes, y llegaremos a él en un minuto, en realidad dijimos que sin medidas correctivas, tendrían un saldo de fondos negativo y sin reservas. Así que mala gestión del fondo general en el año en curso. Esto es pertinente en este momento porque se trata de cosas como el uso de recursos de una sola vez en el año en curso para las necesidades recurrentes. Tenemos mucho de esto en el

---

YouTube Links

---

estado porque tenemos personal asignado a algunos de los fondos federales no recurrentes relacionados con la pandemia. Finalmente, todos esos fondos caducan el próximo mes de septiembre, lo que significa que ya se deben tomar decisiones sobre el personal asignado y los contratos asignados a esas fuentes de financiación, y abandonarlos o encontrar otra forma de financiarlos. Pero trasladarlas todas, por ejemplo, de ESSER III, que fue la última subvención que finaliza, al Fondo General de Libre Disposición no es la solución. El Fondo General no Restringido no tiene capacidad para absorberlo. Así que hay que tomar decisiones meditadas al respecto. Infosistemas no integrados. He tenido el placer de reunirme con su Director de Tecnología esta tarde. Obviamente, esto es importante tanto para los datos de los estudiantes como para los datos financieros. Ustedes tienen antecedentes de que los datos de los estudiantes no se comunican adecuadamente en determinadas categorías. Así que, obviamente, dedican algunos esfuerzos a ello. Controles internos ineficaces y prevención del fraude. Hemos hablado de controles internos en cada uno de los informes que les hemos presentado. Son fundamentales. También tienen que ver con la capacidad de su oficina comercial y su personal de RR.HH., etcétera. La debilidad en el liderazgo y la estabilidad, y si tuviera que elegir uno de estos 20 en este momento, es el más crítico para usted, es este. Y no es una afirmación que diga que el liderazgo que tienes ahora mismo es débil. Ese no es mi punto aquí. Se trata de estabilidad. Se trata de continuidad. Tienes dos superintendentes en dos años, un nuevo CBO hace sólo 130 días. Ha habido muchos cambios en los últimos doce años. Has tenido, tú lo sabes mejor que yo, has tenido varios líderes aquí. No tiene un CBO actual. Usted está sin un actual asistente super HR. Es por eso que estos dos señores se han unido hoy como interinos, ¿verdad? Todo eso interfiere en su éxito. Digo esto con frecuencia en todo el estado. El mayor riesgo para nuestro sistema de escuelas públicas en California es la corta permanencia de los superintendentes. Hay toda una variedad de razones para la corta permanencia. Algunos consiguen el puesto y no están cualificados. No es fácil trabajar para algunos consejos escolares. Ese es un indicador bastante frecuente. Pero esa corta permanencia significa que empiezas, paras, empiezas, paras, cambias cada dos años y medio porque esa es la permanencia media de los superintendentes en el estado. No quieres ser la media, quieres estar muy por encima de la media. Ahora mismo tu historia reciente está contribuyendo a la media y no quieres estar ahí. Así que mientras trabajas en el proceso que vayas a seguir para encontrar a tu próximo superintendente piensa en términos de largo plazo. En FICMAT nos centramos en el superintendente y en el CBO, pero, para ser justos, deberíamos fijarnos en el liderazgo de los servicios educativos, los recursos humanos, los servicios estudiantiles y la educación especial. Todas ellas son funciones absolutamente críticas en el distrito, y necesitan continuidad en su liderazgo. Proyecciones plurianuales inadecuadas. Creo que tienes un buen control sobre eso. Eso es lo que está impulsando el plan, el plan de estabilización fiscal que tiene ahora. De nuevo, tienes que seguir adelante con eso. La falta de atención a la deuda aprobada por los votantes y la gestión de riesgos. No he mirado estos detalles para su distrito, pero no creo que actualmente sean una preocupación. La falta de control de los cargos es algo que vemos con frecuencia. El superintendente y yo no hemos hablado del estado de su control de puestos, pero lo que sí sabemos es que tienen muchas vacantes. La buena noticia es que eso le ahorra algo de dinero. La mala noticia es que tiene servicios que necesita prestar que no se están prestando, ¿verdad? Y también hay problemas de continuidad, ya se trate de un profesor, un orientador, un gestor de algún tipo, un director, un ayudante o un conductor de autobús. Y por último, la educación especial no supervisada. Ya he hablado de la educación especial. Es una de sus áreas de preocupación en la que debe centrar su atención. Así que nuestro histórico, ya he tocado muchos de estos, así que esto será bastante rápido. Estuvimos aquí, no me remonto todo el camino en el tiempo, pero me remonté a 2009. Estuvimos aquí e hicimos una revisión fiscal bastante extensa. 98 páginas, 61 recomendaciones. Examinaron toda una variedad de cosas, incluyendo su salud fiscal, sus proyecciones plurianuales, todas las funciones de su oficina de negocios, los organismos estudiantiles asociados, los clubes de refuerzo en ese momento, y los controles internos. Los temas que saqué de ese informe, e intencionadamente no miré las revisiones de las funciones individuales. En realidad las leí todas, pero no tomé notas de todas ellas. en las revisiones de seguimiento, ustedes han hecho progresos en ellas. Y por eso he decidido no destacarlos aquí. Pero no cumplirá los requisitos mínimos de reserva en el año en curso más los dos siguientes, que es la norma. Saldo potencial negativo del fondo general, que mencioné hace un minuto. Necesita intervención fiscal inmediata. Amenaza de suspensión de pagos. Todo el personal necesita formación en control interno. Estos eran los temas del informe de 2009. En el informe de 2017, cuyo ámbito de trabajo era casi idéntico, no exactamente igual al de 2009, pero casi idéntico, tenía 120 páginas, pero



---

YouTube Links

---

solo 39 recomendaciones. Así que claramente se nota el progreso, ¿verdad? Los temas, sin embargo, de nuevo, la disminución de la matrícula, el uso de la venta de una sola vez de los ingresos de la propiedad para mitigar el gasto deficitario, durante más de ocho años. Entiendo, en realidad hablando con un miembro del público esta noche, es una mezcla de venta de los ingresos y los restos de la década de 1970, 1980 dólares de anulación de impuestos. No me quedó del todo claro en las notas que leí antes, pero agradezco la presencia del historiador en la sala. No quise decir, usted ha estado por aquí siempre, lo siento. Pero sin duda muy bien informado. Y mientras hablábamos casualmente, ella tenía la respuesta a todo. Se necesitaban de 4 a 5 millones de dólares en mitigación presupuestaria en dos años en ese momento. Préstamos temporales de otros fondos que no fueron devueltos. Y se puede pedir prestado a otros fondos en muchos casos. Pero si lo haces como un préstamo, están destinados a ser devueltos. Eso es lo que dice el estatuto. pero usted puede transferirlos, pero eso no parece ser lo que la dirección de la junta fue. Así que eso es una preocupación. En 2019, de nuevo, nos invitaron a hacer un seguimiento. Observamos que 35 de las 39 recomendaciones, lo que supone un gran progreso, o bien se habían aplicado, que era aproximadamente el 50% de las 35, o se había avanzado hacia su aplicación, el otro 50%. El mayor problema era eliminar el déficit estructural. Es un tema con el que está muy familiarizado porque ha tenido conversaciones recientes al respecto. Se hacen planes, pero no se aplican. Ya lo he mencionado un par de veces, a pesar de los intensos debates y el compromiso sobre la creación de esos planes y lo que contenían. Más recientemente, en 2020, no fuimos invitados por el distrito, sino enviados por el Estado. Eso es lo que entendemos por un análisis de riesgo de salud fiscal desencadenado. Hacemos dos tipos de ellos. El trabajo es idéntico, pero uno consiste en cumplir ciertas condiciones que el Estado nos envía a examinar, y nos pagan para hacerlo. Nos financian para hacerlo. Y la otra forma de abordarlo es cuando usted nos pide que lo hagamos. En 2009 y 2017, nos pedisteis que echáramos un vistazo. 2020, ustedes se habían reunido, habían desencadenado esa revisión. El resultado de la revisión fue la asignación de una calificación de riesgo moderado. Hay un bajo, moderado y alto. Así que la buena noticia es que no eras alto. La mala noticia es que no eran bajos. Esas 20 áreas que acabo de revisar contigo son el contenido que se revisa en este análisis. Así que el hecho de que estuvieran en moderado es la razón por la que decidí tomarme unos minutos y revisar esas 20 áreas con ustedes porque tienen deficiencias recientes, creo que es probablemente la mejor palabra a utilizar, entre esas 20 áreas. El desencadenante fueron tres informes provisionales cualificados consecutivos. En realidad tenía cuatro cuando llegamos aquí, pero el disparador se hizo en tres. Esos cuatro informes eran sus dos informes provisionales de 18-19 y los dos de 19-20 con reservas. Su presupuesto para 19-20 también fue aprobado condicionalmente. Al final se aprobó completamente en el plazo reglamentario, pero la acción inicial del superintendente del condado fue aprobarlo condicionalmente. Permítanme ponerlo en perspectiva. Hay alrededor de dos a ocho de ellos en todo el estado cada año. Usted fue uno de ellos ese año. Hay unos mil distritos escolares y 58 oficinas de condado y algunas autoridades conjuntas. No cuento las escuelas concertadas porque no siguen exactamente el mismo proceso. Así que ponlo en perspectiva. Aunque se eliminó la condición y se aprobó, el hecho de que incluso se aprobara inicialmente de forma condicional es un indicador de un problema. Los temas señalados en que FHRA era una nueva junta, un nuevo superintendente, un nuevo CBO en ese momento. Había una falta de continuidad en el proceso de toma de decisiones. Una vez más, se observó una disminución de las inscripciones. Hubo una falta de implementación de las decisiones tomadas, volviendo a que se tenía un plan, se adoptaba un plan, pero no se implementaba. Había preocupación por la capacidad de la oficina de negocios, la capacidad del personal, no sólo el número, sino la capacidad real del personal que estaba allí para hacer el trabajo. Y hubo importantes hallazgos de auditoría, había habido importantes hallazgos de auditoría antes de eso. Lo que decidí hacer fue contactar con el condado sabiendo que el lunes pasado era la fecha límite para que enviaran la carta que el superintendente te está dando y asegurarme de que me habían consultado sobre la carta antes de enviártela, basado en lo que sabemos, lo que hemos observado como un tercero fuera mirando, no en realidad en el distrito haciendo el trabajo, es absolutamente coherente con la expresión del superintendente del condado. Probablemente hay elementos adicionales que pertenecen a esta lista, incluyendo sus instalaciones. Corrígeme si me equivoco, dudo que hayas tenido tus inspecciones Williams esta primavera. Esa sería mi suposición. Cuando lleguen, yo, yo esperararía que algunas de las condiciones de sus instalaciones se señalaran allí. Ahora te presiono un poco porque, como sabes, Williams es un proceso ordenado por un tribunal y hay normas muy estrictas con respecto a la realización de mejoras para las deficiencias observadas en esas inspecciones. Pero

---

YouTube Links

---

hablemos de cada una de ellas. El distrito ha experimentado una importante rotación de personal en su oficina central y en su sitio de liderazgo. funciones, incluyendo el segundo superintendente en dos años y un nuevo director de negocios. Usted sabe esto mejor que nadie, ¿verdad? Estoy citando la historia que usted está íntimamente familiarizado con aquí. Una vez más, ya lo he mencionado, este es el mayor riesgo que enfrenta su distrito cuando no tiene continuidad de liderazgo en estas funciones. Bien, específicamente el superintendente, CBO, Y como te falta RRHH y algunas otras áreas, ciertamente las agregaría a esa lista. Las vacantes en el liderazgo, en los negocios, y en RRHH, y en otras áreas críticas impactan en la continuidad, la eficiencia y la efectividad de las operaciones diarias. Esto es probablemente bastante de sentido común si te paras a pensarlo. Nada científico, nada especial por parte de FCMAT aquí. aparte de señalar que esas vacantes son realmente problemas. Usted necesita, en mi opinión, ahora que usted tiene sus brazos alrededor de su fiscal y usted tiene una situación, usted tiene un plan para abordarlo, aquí es donde usted necesita para pasar su tiempo. Con su ayuda provisional, superará el año escolar, pero necesita estar preparado para empezar el nuevo año fiscal y escolar con los puestos de liderazgo clave cubiertos. a mi juicio. Tanto el número como la capacidad de su personal de oficina es una grave preocupación. En realidad, llevamos muchos meses hablando de ello, y no ha mejorado. En todo caso, ha empeorado. Y creo que tener aquí a un asistente interino de negocios que pueda observar eso, que pueda, como tercera parte desde fuera, hacer algunas observaciones, será una gran ayuda para ti. Tienes la ayuda de un consultor, y no estoy diciendo nada que Bill no aprecie y entienda. Pero tienes ayuda externa. Eso es crítico. Debería haber dicho esto, pero lo diré ahora. Debería haberlo dicho antes. Resolver todo esto te va a costar dinero. Así que no sean tacaños. A pesar de los retos fiscales, no seas tacaño a la hora de resolver tus problemas. Háganlo con buena integridad. Háganlo con buena calidad. Tomen buenas decisiones al respecto, y eso les saldrá caro. Cuando al final busques un CBO, un CBO permanente, contrata a alguien como los servicios escolares para reclutar a los mejores que estén dispuestos a venir aquí. Eso es importante, ¿vale? Ese tipo de cosas son importantes a menos que el Sr. Williams, por supuesto, crea que puede hacerlo con éxito. No estoy cuestionando que pueda hacerlo, lo siento. Pero acude a la gente que ve a los aspirantes, que ve a los candidatos que están ahí fuera todo el tiempo, que interactúan con ellos. Ellos pueden ayudarte con el buen ajuste, la buena capacidad, y todo eso. Así que gasta algo de dinero aquí. Dedicar algo de tiempo a resolver este problema. Creo que ya he hablado de la oficina comercial. El distrito tiene una larga historia de disminución de inscripciones en ADA. Tienes que prestar atención a eso. Como he mencionado antes, el número de casos lo es todo. Y estamos en un período extraño en el estado con respecto a la relación de la matrícula en ADA. Normalmente son uno para, no uno para uno, pero hay una relación directa y se mueven juntos. Hemos estado en los últimos 18 meses en un período de tiempo en el que no se mueven juntos. Y poco a poco, como todo el mundo, estáis saliendo de esa desconexión, y empezarán a moverse juntos de nuevo, a partir del nuevo año fiscal. Parte de esto se debe, bueno, todo se debe a la pandemia y a algunas medidas de mitigación que pusimos en marcha como estado para ayudarlos durante la pandemia. Y ahora, aunque esas medidas todavía están en los libros, eran cambios permanentes, su distrito no se beneficiará de ellos de la misma manera que se han beneficiado de ellos, porque estaban destinados a ser beneficios a corto plazo para usted. Como ha ocurrido en el pasado, la disminución de los ingresos no ha ido acompañada de una reducción de los gastos, lo que se traduce en un gasto deficitario. Varios años de gasto deficitario conducirán a un problema de tesorería. Y un problema de tesorería llevará a un debate sobre la suspensión de pagos. Y de nuevo, mi compromiso con ustedes es no dejarles llegar a ese punto. Me verán mucho si se acercan a ese punto. Así que voy a concluir con el último par de diapositivas aquí. Y de nuevo, como empecé a hablarles de su deber fiduciario, esto es realmente un mensaje a la junta, realmente un mensaje a todo el distrito. Y no pretendo que sea, de nuevo, una palmada en la mano. Pretendo que sea un recordatorio de lo que creo que ya saben. Pretendo que sea un estímulo para que sigan adelante. De nuevo, esta diapositiva habla de la asignación de recursos. Podría suprimir esa frase inicial y decir, principios rectores con respecto a cómo tiene que funcionar el distrito, porque ese es realmente mi mensaje. Hay que tomar decisiones sobre lo que es correcto para los estudiantes. Se basa en las necesidades de los estudiantes, lo que significa que hay que identificar quiénes son los estudiantes y cuáles son sus necesidades. Volviendo a mi comentario sobre el nombre y la necesidad. La demografía del distrito ha cambiado con el tiempo. Hay diferentes elementos de la comunidad que lo reconocen y otros que pueden luchar contra ello. La conclusión es que estás obligado a servir a quien te ha sido dado, a quien ha tenido la bendición de estar en tu distrito. Y sus necesidades son las que estás obligado a satisfacer.

---

YouTube Links

---

Así que tiene que ser lo más adecuado para los alumnos. ¿Promueve el rendimiento de los alumnos? ¿Promueve la equidad? ¿Promueve no sólo su rendimiento académico, y dejé específicamente lo académico fuera de esto, y sólo hablé de rendimiento, pero me refiero tanto al rendimiento académico como al personal de los niños? Bueno, permítanme cubrir el siguiente, lo que es correcto para el distrito basado en la comunidad. Usted no tiene que recrear la rueda aquí si usted está haciendo su control local y el plan de rendición de cuentas, a la derecha y Usted está adoptando y usted está tiene un auténtico compromiso con su comunidad sobre las necesidades, usted está buscando en los datos de los estudiantes, haciendo que los datos de los estudiantes impulsen sus objetivos y sus acciones, entonces usted cumplirá con estos dos primeros puntos. Un LCAP sólido, no se limite a realizar las tareas que el estado le ha pedido, relleno ese horrible formulario que está fuera de lugar, en mi opinión, de lo que tanto el Dr. Curtis como el Sr. Brown pretendían que fuera. Utilícenlo como el gimnasio que sus creadores pretendían. Y eso es centrarse en nuestros niños y sus logros y donde hay deficiencias en sus logros. Eso debería guiarte en cuáles son tus prioridades. En realidad es bastante sencillo. Y una vez que hayas adoptado eso, entonces tu presupuesto viene como un apoyo secundario. Verás, en los viejos tiempos, el presupuesto era probablemente tu política número uno cada año cuando adoptabas eso, porque eso era lo que era importante para ti, ¿verdad? En lo que gastas tu dinero es lo que es importante para ti. Oímos a los pastores los domingos por la mañana decir eso todo el tiempo. Muéstrame tu chequera, y te mostraré lo que es importante para ti como familia, ¿verdad? O al menos como mamá y papá. Y es lo mismo aquí. Así que invierte en el LCAP. Cuando llegué al campus esta tarde, pregunté dónde estaba la sala de juntas. Y alguien dijo, bueno, la reunión se canceló. Yo dije, espero que no. Acabo de bajarme de un avión. Pero estaban hablando de su reunión LCAP que era esta tarde. Se canceló por falta de asistencia. Así que cualquiera que sea la razón, esa es una tarea para usted como un equipo de gobierno del distrito. para encender un fuego porque esa es su decisión más importante que se tomará con respecto a todo su distrito y sus hijos en las próximas semanas. Eso es adoptar un LCAP reflexivo. Porque le va a decir cómo gastar su dinero. Les dirá a quién necesitan contratar, qué servicios necesitan ofrecer. El cuarto punto, obviamente, es hacer lo que es legal. Si no, estaré aquí con otro sombrero, investigando otra cosa. Así que haz lo que sea legal. Y la última cosa es sólo para recordarte que cada dólar que tocas es el dólar del público. Usted lo sabe. Así que gástalo y adminístralo de forma que fomente la confianza del público. Y, al mismo tiempo, que responda a las expectativas de integridad y credibilidad y, desde luego, de administración. He añadido esto en el último segundo en el aparcamiento del coche alquilado en el aeropuerto. Como estaba pensando en un lugar para dejarte, como una junta que está pasando por muchos cambios, ha tenido muchas vacantes, ¿en qué centras tu tiempo? Y quiero recordarles que ustedes son la junta de gobierno. Y mientras que las decisiones son en última instancia, quiero recordarles que no están aquí para tratar con las decisiones del día a día, las operaciones del día a día del distrito. Estáis aquí para ocuparse de esas cosas de alto nivel y asegurarnos de que contáis con un equipo, un equipo cualificado con capacidad para hacer el resto. Así que quiero recordarles un poco sus funciones. El tablero es la parte izquierda de este gráfico. Es el qué. Y esto es volver a la LCAP. ¿Qué queremos lograr para los niños? Esa es su decisión. Y se basa en valores. Ustedes están aquí como representantes del comité, de la comunidad, y por lo tanto traen valores, sus propios valores personales y los valores de la comunidad que representan a la mesa. Así que, basándose en las creencias, la visión, las prioridades y las políticas, se trata del qué. Esa es la responsabilidad del equipo de gobierno. El cómo se hace es responsabilidad de la superintendente y su equipo. La administración, nuestros profesores, nuestro personal, se centran en estrategias y tácticas y técnicas. Donde estos se unen en este diagrama de Venn, entonces, es bastante claro. Y estos son términos utilizados intencionalmente en el LCAP. Están alrededor de los objetivos estratégicos, entonces, que se adoptan en el LCAP. Están alrededor de los indicadores de éxito. Esas cosas que vamos a, al final del día, donde vamos a apuntar la linterna para decir, ¿hemos progresado? ¿Qué aguja y dónde se supone que se mueven es un indicador de éxito. Suspensiones, expulsiones. Queremos que vaya en una dirección académica, ya sabes, las puntuaciones de ELA. Queremos ir en una dirección diferente, correcto y entonces eso dirige cómo asignamos nuestros recursos ¿A quién contratamos, qué pagamos? ¿Qué contratos celebramos y todas esas cosas buenas? Bien, espero que sea de ayuda. Mi último punto es sólo para recordarles, y de nuevo, podemos dejar la respuesta fiscal aquí y el dinero, y sólo hablar sobre el distrito en crisis. Los distritos que tienen éxito en la reconversión, esas características están a la izquierda. Los distritos que luchan con éxito turnaround características están a la derecha. Aunque cada una de ellas se centra

YouTube Links

---

realmente, de nuevo, en el dinero, son aplicables, tanto si se trata de una cuestión de recursos humanos, como si se trata de una cuestión de dinero, como si se trata de una cuestión de rendimiento académico. Yo engaño a la gente todo el tiempo diciendo, ya sabes, cada proceso de 12 pasos comienza de la misma manera. Puede estar basado en la fe o no. Podría ser, ya sabes, el paso 8 y 9 podrían estar invertidos. Pero el paso 1 es siempre el mismo. Y es admitir que tienes un problema. Así que el paso 1 es reconocer que tienes un problema. Y creo que lo has hecho. Claramente lo has hecho. No estaría aquí esta noche, no lo creo, si no lo hubieras hecho, para ser honesto contigo. Puedo decirle que llevo haciendo esto casi 10 años después de pasar 30 años en distritos escolares, incluyendo muchos años como subdirector y director interino en diversas épocas. Los distritos que no reconocen que tienen un problema tienen dificultades durante mucho tiempo. Creo que eso ha sido parte de su problema en la historia. Ahora tienen la oportunidad de cambiarlo. Los distritos que reconocen el problema, literalmente de la noche a la mañana, comienzan la curación. Creo que ese es probablemente uno de los principios involucrados en 12 pasos también, ¿verdad? He estado en distritos donde pasaron un año luchando contra la intervención y supervisión del superintendente del condado, luchando a cada paso, luchando. Y continuaron luchando y luchando. La junta finalmente se ocupó de ello cambiando a los líderes del distrito y, literalmente, de la noche a la mañana el distrito pasó de esta dirección a esta otra y desde entonces ha subido como la espuma. Así que esto no es, no te lo tomes a la ligera, no te tomes a la ligera mi broma sobre los 12 pasos. Reconocer el problema es crítico y tienes buena gente para ayudarte a hacerlo. No enmascaras el problema. Aprovechen la experiencia disponible, ya sea la nuestra, la del personal interino que han contratado, la del superintendente del condado, la de la oficina del condado o la de otros. Y si usted, creo que todo el mundo aquí sabe esto, si necesita orientación a algunos de esos otros, usted no los conoce, por favor llame. Te presentaré, te daré dos o tres personas con las que puedes hablar, y entonces podrás averiguar quién es el más adecuado para que busques ayuda. Trabaje en colaboración con sus organismos de supervisión. Es predominantemente el condado, pero podría ser el estado, podría ser cualquier número de agencias por ahí. Y que tú seas parte de la solución. Este equipo, el equipo de gobierno, es parte de la solución. Con eso, Presidente Hill y miembros, estoy encantado de responder a cualquier pregunta que puedan tener.

▶ [ **Aiden Hill** ] Gracias, Sr. Fine, por esta presentación tan informativa. ¿Preguntas de la junta?

▶ [ **Carina Plancarte** ] Hola. Sólo quería darles las gracias por esta presentación tan completa. Definitivamente, reconocemos que hay un problema y que tenemos que trabajar, encontrar maneras de trabajar juntos. Y realmente aprecio el hecho de que, Tracy, has venido aquí y realmente has abordado todos los diferentes problemas financieros que hemos estado experimentando. Y creo que realmente es, ya sabes, a sus comentarios acerca de realmente abordar ese hecho en primer lugar. La realidad, sin embargo, es que hay mucho trabajo por hacer. Y creo que una de las preocupaciones que tengo es asegurarme de que podemos ser lo más transparentes posible. Sé que hay ciertas cosas en las que no podemos ser transparentes al principio, pero sí al final. Creo que debemos asegurarnos de que tenemos toda la información a mano y de que seguimos creando algún tipo de plan de comunicación. Una vez más, lo que hablamos en la última reunión, porque es esencial que nos aseguremos de que estamos dejando que la comunidad sepa lo que está pasando y cuáles son los pasos que tenemos que tomar, porque hay un montón de, creo, sólo la gente, nuestra comunidad siente que no estamos siendo transparentes con la contratación de las personas adecuadas en el costo que vienen con, y al mismo tiempo garantizar que estamos abordando otras cuestiones tales como, ya sabes, garantizar que nuestros maestros y nuestro personal se les paga. Así que creo que realmente, no sé si realmente tengo una pregunta, pero es más de abordar el hecho de que reconocemos que hay un problema. Tenemos que asegurarnos de que nos comunicamos lo mejor que podemos y es en que es oportuna y también que encontramos una manera de colaborar con nuestra comunidad. Y realmente aprecio que esté aquí, Sr. Fine, y que podamos seguir recurriendo a usted para asegurarnos de que si no podemos encontrar la manera aquí de resolver ciertas cosas, que podamos trabajar con usted para que pueda ayudarnos hasta que podamos salir adelante y para que podamos ver días mejores. Porque nuestros hijos se merecen que los programas sean equitativos en todos los ámbitos. Y también merecen escuelas seguras, ya sea desde el punto de vista de la seguridad personal o de las instalaciones. Así que hay mucho más. Y estoy de acuerdo, también, sobre nuestra educación especial. Está infrafinanciada. Y también tenemos que encontrar maneras de asegurar que estamos trabajando juntos para que podamos encontrar mejores maneras de abarcar eso también. Muchas gracias.

## YouTube Links

- ▶ [ **Aiden Hill** ] ¿Preguntas adicionales de la junta?
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Me gustaría darle las gracias por su presentación. Creo que ha dado en el clavo en cuanto a dónde hemos estado y qué tenemos que hacer en el futuro. Lo que más me ha llamado la atención es la integridad en la cúpula. Y estoy convencido de que tenemos eso con la Sra. Becker. Y que, afortunadamente, tenemos asientos ocupados en el estrado hoy. Así que espero que el Sr. Olien y el Sr. Williams se pongan manos a la obra basándose en su experiencia. Y podemos empezar a salir de este modo de crisis, porque hemos estado en una crisis terrible durante el último mes, y Sra. Bekar, no puedo agradecerle lo suficiente por hacer movimiento. Todavía tiene mucho que hacer. Tenemos que llenar. Tenemos mucho que hacer. Necesitamos llenar puestos. Tenemos que traer las actas, las cosas mundanas, ya sabes, que para un distrito típico que funciona bien, yo llamo los fundamentos del negocio. Llevas las actas de tus reuniones a la junta para su aprobación. Informas a la junta si tienes un... La junta no ha sido informada sobre costosos memorandos de entendimiento. Creo que la integridad que el personal aporta para asegurarse de que la junta tiene la información correcta y no están tomando decisiones sin nuestra opinión y que va a ser el motor basado en los objetivos que nos fijamos el otoño pasado con el nuevo LCAP de tres años que viene. Tenemos que hacer frente a las necesidades que el comité LCAP ha identificado y asegurarse de que nuestro presupuesto es en consecuencia. Y estoy realmente preocupado acerca de cómo vamos a deshacernos de o hacer recortes hasta la melodía de alrededor de \$ 6 millones este año, es? y \$ 8 millones el año siguiente, que va a ser difícil. Y creo que la junta debe estar informada e involucrada en el proceso de identificación de esos recortes. Porque ahora mismo, no creo que tengamos una buena visibilidad de ellos, ¿verdad?
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Sé que ha habido preocupaciones sobre eso, pero creo que parte de ella es como te metes en el plan, Tienes que dejar que el plan de la LCAP ser parte de ese proceso. Dentro del diseño del segundo interino, hemos identificado algunas áreas que sabemos que tenemos que utilizar como parte de nuestras estrategias. Así que hay estrategias dentro del segundo interino, ¿verdad? Y creo que el LCAP realmente pintar ese cuadro más grande. Usted me está pidiendo un informe provisional. Vamos a proporcionarle un informe provisional de algunas de las cosas que reconocemos y las estrategias que utilizamos. Una de las más importantes son las vacantes. Tenemos muchas vacantes. No todas las vacantes se van a cubrir. Lo sabemos, ¿verdad? Así que eso es una gran parte de nuestro dinero que se sentaría por ahí. Y parte de ello tiene que ver con el control de puestos. Las vacantes es lo que se discutió antes. Será una combinación de cosas que tendremos en cuenta. Además, hay muchos contratos para los que prestamos servicios durante la pandemia que ahora debemos reducir. Y tenemos que dejar de prestar esos servicios y vivir dentro de nuestras posibilidades, porque antes no existían, se utilizaban con dinero especial, y ahora estamos utilizando nuestro fondo general actual para poder financiar algunas de esas cosas. Son preocupantes, ¿verdad? Esas serán cosas que compartiremos con ustedes el día 7 para que puedan ver algunas de esas cosas. También hicimos algunas cosas, y ustedes tomaron algunas medidas valientes con los despidos. Es duro hacerlo, y es duro decir adiós a puestos y personal, pero también nos hace volver atrás y mirar. Y algo que me encanta que se dijo en una de las diapositivas es que tenemos que asegurarnos de que formamos a todo el personal para ser buenos administradores fiscales y mirar las estrategias. Así, cada vez que se estudie un puesto financiado, o un programa que se presente, o un contrato que se presente, habremos hecho un buen trabajo para intentar mitigar esos contratos y asegurarnos de que obtenemos lo mejor por nuestro dinero. Y luego lo más importante, los mejores servicios para nuestros estudiantes. y que ese enfoque realmente tiene que ver con los estudiantes y el rendimiento, que están vinculados a sus métricas que están dentro de su LCAP. Y así mucho más tiempo se gastará en nuestro LCAP, creo, a medida que avanzamos en el examen de las métricas. Este es un nuevo año de diseño, a medida que empezamos a mirar esas cosas. Y así el LCAP tiene enormes implicaciones para todos ustedes.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Sí, y creo que la otra área de resonancia para mí y probablemente para el resto de la junta es esta noción de implementación. Podemos tomar la decisión sobre los recortes para equilibrar un presupuesto, pero tienen que aplicarse. Y en el pasado, eso no ha sucedido.
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Os animo a que, cuando toméis la decisión sobre un plan y sus elementos, determinéis qué autoridad tenéis que dar al personal para aplicarlo. Y lo mismo haces, concedes esa autoridad en el momento de la decisión. No bifurques las aprobaciones o las votaciones. Adoptamos este plan y lo que haya que hacer

YouTube Links

---

para aplicarlo se adopta al mismo tiempo. Eso puede ser un poco más difícil cuando hablamos de personal. Pero el hecho de que haya un plazo hasta el 15 de marzo no significa que no se puedan adoptar las resoluciones el mes que viene o el siguiente. Sólo tienes que hacerlo antes del 15 de marzo. Y tu asesor legal puede guiarte sobre la mejor manera de hacerlo. Pero creo que esa es una de las luchas. La historia, no necesariamente cada uno de ustedes, pero la historia en el distrito ha sido adoptar un plan, pero luego no adoptar las medidas de aplicación que deben suceder con él, o intencionalmente el personal no lo ha implementado. No sé cuál es la circunstancia.

- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Y ese es un gran punto. Quiero decir, puedo decirte que una de las áreas en las que pienso tiene que ver con asegurarnos de que nuestro personal cumple nuestros acuerdos CBA, ¿verdad? Y que tenemos todo el personal para asegurarnos de que nuestras clases están llenas. Hemos hablado de los ETC y de asegurarnos de maximizar las aulas. Eso es difícil de hacer. Y es fácil querer decir, hey, pero este programa hace este tipo de cosas. Es tan bueno para nuestros niños. Y probablemente es realmente bueno para nuestros hijos. Pero si no cuenta con todo el personal necesario y no tenemos forma de contrarrestarlo, podrían tomarse decisiones difíciles. Así que sólo pensar en esas cosas a medida que avanzamos.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Sí, bueno, la Sra. Blacardi dijo sobre la comunicación. Si nos fijamos en el próximo 15 de marzo y en las duras decisiones que tendremos que tomar entonces para ese segundo año, entonces nos comunicaremos con el público. Y no tendremos gente sorprendida. Y es cuando se sorprenden, creo, y los rumores sobre lo que vamos a hacer para gestionar el presupuesto. Eso causa mucha angustia en la comunidad.
- ▶ [ **Carina Plancarte** ] Otro comentario que me ha llamado la atención es que la recopilación de datos y los sistemas que tenemos no están bien integrados. Sé que eso ha sido un gran problema. Y eso es también una enorme tensión indebida en nuestro personal. que sus funciones son garantizar que los programas que están ejecutando están funcionando con éxito y que están colaborando. Pero si no son capaces de reunir los datos o un plan y tener los datos y luego mostrar y proporcionar esto a la junta también para que también podamos hablar de ello y nuestra comunidad entiende. Y hay un gran problema que surge también porque podríamos entender que no tenemos todos los datos o tenemos datos parciales y eso también es clave y crítico y creo que es algo que no podemos perder de vista y podemos necesitar para seguir avanzando es asegurar que todo está ligado a los datos porque eso es realmente cómo somos capaces de asegurarnos de que estamos proporcionando los resultados y si algo está funcionando o no, entonces podemos tomar esas decisiones difíciles mientras lo comunicamos a lo largo del camino para que nuestra comunidad y nuestro personal entiendan que están detrás de ello y puede que no siempre estén de acuerdo, pero al menos lo entenderán y habremos sido transparentes.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] A veces ha sido difícil obtener datos en el pasado, así que creo que tener una buena gestión de datos y una buena capacidad para extraerlos, analizarlos y presentarlos de modo que el consejo se sienta cómodo sabiendo que los datos respaldan las decisiones que hemos tomado.
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Y eso es importante y lo reconoces.
- ▶ [ **Kat Jones** ] Buen primer paso. Me gustaría añadir algo a lo que habéis dicho sobre los datos y la posibilidad de elaborar informes. Y sé que Tracy ha compartido que algunos de nuestros sistemas no están actualizados y no nos permiten ser capaces de sacar informes fácilmente y reunir la información que se necesita con el fin de poner esos informes juntos. Y si estamos en este proceso de no cubrir todos los puestos porque ese no es el camino que podemos seguir. Es una forma de ayudarnos a ahorrar dinero. Vamos a tener que invertir en esos sistemas. Si vamos a tener menos personas a las que les pedimos que hagan más trabajo, tienen que tener los sistemas que les van a permitir poder hacerlo. Y eso es un coste en el que tenemos que pensar. Es una compensación y ahora es más, pero a la larga nos ayudará considerablemente a poder mostrar dónde están esos recortes. Y otra cosa que el Sr. Fine mencionó fue la contratación de buenas personas y que eso cuesta dinero. Y esa es una decisión muy difícil de tomar cuando nos enfrentamos al déficit al que nos enfrentamos. Y no se ve transparente para la comunidad o para el personal cuando se está gastando más dinero en personas a nivel de distrito con el fin de ejecutar las cosas adecuadamente cuando el personal está trabajando tan duro y se merecen, ya sabes, aumentos y tener aumentos en su salario, así como beneficios de cualquier manera que

YouTube Links

---

podamos, ya sabes, proporcionar para todos. Y así lo hacemos. Tenemos que ayudar a la comunidad a entender que estamos gastando más dinero aquí, pero en última instancia va a ayudar. Vamos a ser capaces de darle la vuelta. Por desgracia, no va a ser tan rápido como nadie, ni la comunidad, ni el personal, ni ninguno de nosotros quiere. Pero estamos saliendo de una situación en la que nos hemos hundido, por así decirlo, durante un par de décadas, o al menos 15 años. Así que de 15 a 20 años, hemos ido cuesta abajo. Ahora estamos empezando a remontar. No podemos revertir 15 o 20 años de lo que ha sucedido de la noche a la mañana. No podemos hacerlo en dos o tres años. Puede que tardemos entre cinco y diez años en volver a lo que realmente queremos. Pero si no empezamos a construirlo y crearlo ahora, nunca lo conseguiremos. Nunca veremos la cima de esa escalera.

- ▶ [ **Mr. Fine** ] Así es. Así que mi experiencia es que gastar dinero en la gente adecuada es un retorno que puedes, que deberías ser capaz de medir. Y en términos generales, verás los resultados de eso. Es, entiendo que es difícil de hacer. Pero hay que poner en marcha los mecanismos necesarios para rendir cuentas y ayudar a medir el rendimiento que se obtiene de ese gasto. Y eso se puede hacer fácilmente en los contratos de trabajo y de otras maneras. Pero las buenas personas cuestan dinero, porque no sólo compites con gente de tu entorno inmediato, sino que compites por el tipo de líderes que necesitas, compites en todo el Estado.
- ▶ [ **Kat Jones** ] Bueno, y no sólo eso, vivimos en una zona cara y somos un distrito pequeño, así que eso agrava la situación.
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Absolutamente. Completamente lo compone. Lo entiendo. Pero tienes, por lo que buscar otras maneras, ya sabes, de nuevo, no siempre es el salario, la compensación total en este caso, por lo que desea ver lo que puede agregar a ella que tiene sentido. Beneficios todas esas cosas y usted necesita estar dispuesto a ponerse de pie y decir al resto de sus empleados. Esto es lo que estamos haciendo y por qué estas son las disposiciones de rendición de cuentas que hemos puesto en marcha para poder controlarlo y medirlo y es por eso que difiere de Tal vez lo que algunos otros empleados en el distrito Usted sabe que le gustaría ver Otras preguntas comentarios
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Sólo un comentario compartido con el miembro de la junta Jones. Creo que todos ustedes sienten esta presión. Yo también la siento cuando escuchamos a nuestra comunidad y a nuestros empleados que están preocupados porque no se les paga lo suficiente. Es un área en la que tenemos que asegurarnos de que, a medida que seguimos dimensionando el distrito, ponemos a las personas clave en los lugares adecuados. Empieza también por las aulas. Sabemos que tenemos que tener el número adecuado para atender a los niños adecuados en el aula. Tienen los sistemas de apoyo adecuados que provienen de nuestro personal. Se trata de hacer todas esas cosas. Y con eso, eso significa que podríamos seguir reduciendo, pero luego invertir en aquellos para poder cambiarlo. Y eso formará parte de todo el proceso de negociación que llevemos a cabo. Pero creo que podemos conseguirlo. Realmente lo creo. He tenido grandes conversaciones escuchando lo que nuestros grupos de empleados nos han dicho. Escucho lo que la comunidad nos dice en cada reunión. Y en cuanto a lo que dices, sé que es difícil, pero tenemos que asegurarnos de que el distrito tiene el tamaño adecuado para poder vivir de una forma más sana y prestar esos servicios, lo más importante, a nuestros hijos.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Está bien. Entonces, Sr. Fine, quería volver a tocar. Número uno, gracias. Es una gran presentación. Sólo quería reproducir algunas de las cosas clave que he oído y luego hacer una especie de pregunta sólo para confirmar los próximos pasos. Así que lo que he oído es que tenemos una certificación positiva en este momento, ¿verdad? Así que no estamos en peligro inmediato de suspensión de pagos. Sin embargo, nuestra situación es frágil. Y creo que lo que has dicho es que has mirado nuestros planes. Parece que tenemos un plan para salir de nuestra situación. pero que realmente tenemos que mantener el rumbo. Y una de las cosas que no mencionó, pero creo que probablemente se discutió con el Superintendente Vacar y otros, es que habíamos tenido un consultor financiero que vino a finales del año pasado, Mike Berg, un tipo muy experimentado, y él echó un vistazo a nuestro presupuesto y trabajó con el Superintendente Vacar, así como con nuestro ex superintendente Y realmente, usted habló sobre el hecho de que el programa de 12 pasos y el primer paso es reconocer que tienes un problema. Así que finalmente reconocimos que no sólo tenemos un déficit estructural, sino que le pusimos un número al lado. Y dijimos que eran 14 millones de dólares. Y que, básicamente, teníamos que calcular, basándonos en nuestras reservas de efectivo, y tengo que confirmar con el Superintendente Picard que no me estoy subiendo por las paredes, pero que más o menos, Tenemos dos años

## YouTube Links

para trabajar a la medida correcta, a la derecha, para cerrar ese déficit. Pero si no lo hacemos dentro de dos años, vamos a potencialmente quedarnos sin dinero en efectivo y entonces usted va a venir y pasar mucho más tiempo con nosotros. ¿Y es esa una afirmación correcta, Superintendente Ficarra?

- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Así es. Y, por supuesto, si podemos encontrar otras formas de seguir redimensionando y corrigiendo, puede que no tengamos que usar esos fondos únicos en esa dirección, así que seguiremos buscando estrategias para seguir haciendo ambas cosas.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Y así y a ese punto y de nuevo esto es algo que no creo que tal vez el público tal vez entiende completamente que se habló, pero en un nivel alto es inicialmente creo que el Sr. Berg había sugerido que acabamos de hacer una especie de línea recta siete millones de dólares de reducción de este año siete millones el próximo año, pero creo que esto que el Superintendente Ficarra y el ex Superintendente DeLeon dijo vamos a ver si podemos hacer algunas cosas creativas. Así que este año no hemos recortado tanto. Nos fijamos en unos cinco o seis millones con la esperanza de que tal vez podamos, en primer lugar, tratar de minimizar el impacto inmediato en las aulas. Y por eso, como decía el Superintendente Vacar, las reducciones que estamos haciendo son principalmente en puestos no cubiertos, vacantes, ese tipo de cosas. Estamos tratando de mantenernos lo más lejos posible de las aulas. Si somos capaces de conseguir un poco de, un poco de, el viento en nuestras espaldas, y tal vez un poco de suerte, y tal vez obtengamos alguna mejora de la matrícula, o tal vez algunas otras fuentes de fondos, que podría ser capaz de, de nuevo, no recortar tan profundamente. Pero si no lo vemos en el segundo año, los recortes van a tener que ser aún más profundos. Y así, y creo que lo que está indicando, Sr. Fine, es que al final del día, tenemos que cerrar la brecha y tenemos que mantener el rumbo. Y la forma en que eso va a suceder es tanto la constancia a nivel de la junta, y luego también que tenemos que traer el equipo A en términos de nuestro superintendente y nuestro gabinete ejecutivo, porque ellos son los que van a hacer el trabajo. Y si no seguimos ese camino, vamos a pasar mucho más tiempo con usted. ¿Es un resumen justo?
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Así que permítanme volver a la parte superior y trabajar a través de ellos y hacer algunos comentarios. Así que en primer lugar, no es mi opinión que es positivo. No he mirado los datos. No he hecho el análisis para hacer eso. Su personal le recomendó una certificación positiva. Usted adoptó, por lo que fue su decisión. El condado está de acuerdo. No tengo ninguna razón para cuestionarlo. Esa es su certificación. El trabajo del condado es estar de acuerdo o en desacuerdo con ella, pero es 100% su certificación. Diré esto, y no quiero que se extrapole para aplicarlo necesariamente aquí. No me preocupan los distritos cualificados, y no me preocupan los distritos negativos. Me preocupan los que son positivos pero no lo son realmente, los que no han superado el primer paso, los que no son honestos consigo mismos. No creo que ese sea tu caso. Creo que tu superintendente, cuando era CBO, hizo un trabajo bastante minucioso hasta el punto de que se siente cómoda y eso dice mucho. Conozco a tu superintendente en varios puestos desde hace muchos años. Fue miembro de la junta en el distrito en el que yo era vicepresidenta. Fue fideicomisaria de una universidad en la que estudié, pero también fue presidenta de su fundación durante muchos años. Y es una líder educativa en la región en la que vivo desde hace muchos años. Así que nos hemos cruzado durante mucho tiempo. Hablamos cuando se planteó venir aquí, dejar su distrito anterior y venir aquí. Hablé con su anterior superintendente sobre eso, y así sucesivamente. Así que tengo mucha confianza en el trabajo que ella habría hecho. Al mismo tiempo, y esto lo digo yo, no ella, voy a reconocer que tenéis carencias en vuestro personal de empresa con los datos, la capacidad, y algunas otras cosas que obviamente causan, siempre van a estar en el fondo de mi mente, ¿verdad? Pero creo que ella realmente puso sus brazos alrededor de las cosas y cavó profundo por su cuenta. Y por eso creo que hizo la recomendación que te hizo, sin tratar de poner palabras en su boca. Así que no tengo motivos para cuestionarlo en absoluto. Planifica y mantén el rumbo. Tienes un plan, un plan conceptual en algunos casos, un plan detallado en otros. Tendrás que pulir los detalles adicionales. Volviendo a mi comentario anterior, probablemente haya que tomar medidas para llevarlos a cabo, de modo que no se deje colgado al personal de ninguna manera, o que no se encuentren con un plazo en el que tengan que actuar y hacer algo, pero no tengan autoridad para hacerlo. Todo eso hay que resolverlo con antelación. Reconocer el problema. Conozco a Mike Burke. Trabaja con mi equipo de vez en cuando, y nos cruzamos. Así que creo que su consejo fue bueno para ti. Cómo dividir los \$ 14 millones entre el año uno y el año dos es impulsado por los datos. Y parece que el enfoque de Mike era que está casi igualado, así que dividirlo mitad y mitad. No sé lo que estaba



YouTube Links

---

pensando. Me gustaría que fuera un poco más preciso. Su personal volvió a usted con una recomendación de cinco a seis en el primer año y el resto. Supongo que se basa en datos, incluido el flujo de caja. Así que no sólo hay que tener en cuenta las cuestiones presupuestarias, sino también las repercusiones en la tesorería. En general, cuanto antes se haga una reducción, mayor será el ahorro, ¿no? Y cuanto más flexibilidad tengas, si algo cambia, y cambia a peor, ya lo tienes. Pero no es ahí donde estás, y has actuado en consecuencia. Así que no sé si deberías estar revisando eso en este momento a menos que no salgan datos. Presidente Hill, le he oído decir suerte y matriculación. Y quiero recordarle que esos términos, si se remonta a nuestro informe de 2009 y el informe de 2017, esos términos fueron utilizados por sus predecesores. Y no hubo suerte. Y sus matriculaciones siguen disminuyendo. Elimínelos de su vocabulario. Tienen que averiguar, basándose en los datos que tienen, y todos ustedes han reconocido la importancia de los datos, basándose en los datos que tienen, no tienen que, desde el punto de vista de la proyección plurianual, no tienen que tomar los datos que tienen hoy y adivinar lo que va a pasar en el futuro. Simplemente extrapola esos datos aplicando las reglas actuales. No tienes que adivinar qué van a decidir la legislatura y el gobernador dentro de dos años ni nada de eso. Se toma lo que se sabe hoy. Lo que se conoce hoy es una tendencia en la matriculación y el ADA. En cuanto a la matriculación, si hay un nuevo desarrollo real, sin duda es apropiado tenerlo en cuenta en la previsión. Después de haber trabajado muy estrechamente con esos promotores, sabes a quién están comercializando, a quién están vendiendo, y lo estás supervisando literalmente cada semana en cierres, en cierres de plicas. Lo que me gustaría animarle a hacer es mirar, y no he hecho esto. Debería haber echado un vistazo a esto, y me disculpo por no hacerlo. No sé cuál es su inscripción actual en la ADA. ¿Se han recuperado de la pandemia? 94%. ¿Te has recuperado de la pandemia? ¿O estabas por encima del 94? 94 es la media estatal.

▶ [ **Nancy Thomas** ] Lo siento. Era el 92. ¿Está ahora? No, es 92.

▶ [ **Mr. Fine** ] Así que mira tu historial. Aquí está el ADA de inscripción más fácil de controlar. No la matrícula, sino el ADA a controlar. Esos niños que están matriculados, llevarlos a la escuela todos los días y ayudarles a ser responsables y ayudar a sus padres a ser responsables. Y no se trata sólo de dinero. Creo que como profesionales en este trabajo, La única manera de impactar a los niños es cuando están allí con nosotros. Así que se trata de la continuidad de la instrucción. Se trata de la calidad de la instrucción, la oportunidad de proporcionar intervenciones cuando sea necesario, y asesoramiento y otros servicios sólo para asegurarse de que están bien. Es importante que lleguen allí. Bueno, la gente no estará de acuerdo. Algunos no estarán de acuerdo conmigo. Creo que se tiene mucho control sobre los niños matriculados en el distrito para que vayan a la escuela. Sobre los niños que no están matriculados, tienes muy poco impacto o capacidad, a menos que sepas que tienes un grupo entero de este barrio al que has concedido traslados. Entonces, ya sabes, ¿por qué te dejan y se van al barrio de al lado? ¿Correcto? Cualquiera que sea el problema, usted tiene el control sobre eso que puede traerlos de vuelta. Es una oportunidad. Pero vas a tener que mirar los datos para entender realmente eso. Lo que sí se puede controlar es a los niños que ya están matriculados. Así que te animo a que lo hagas. Acabo de tener esta conversación con el superintendente esta mañana temprano sobre la propuesta del gobernador sobre la recuperación de la asistencia. Le dije que tendría que matricular a todos los niños en la escuela sabatina para cubrir los gastos. Sí, claro. Y eso no va a suceder, cierto, para aprovechar eso bajo el plan de ese distrito en particular. Dije, me parece que la energía que estás poniendo en esa recuperación sería mejor ponerla en llevarlos a la escuela para empezar. Entonces usted no tiene ninguna recuperación de la que ocuparse. Ya estaban allí. Y tienes el doble problema de que tienes que instruirlos, tienes que cuidarlos, tienes que hacer lo que hacemos, lo que nuestros profesores hacen mejor. Así que elimine de su vocabulario el aumento de la matriculación, a menos que tenga algunos datos al respecto. No creo que ese deba ser su plan a menos que, pero el aumento de ADA, si históricamente está funcionando más alto de lo que está ahora, hay una oportunidad. Es mucho cambio de actitud desde la pandemia. Lo entiendo perfectamente.

▶ [ **Tracey Vackar** ] Estamos usando números conservadores.

▶ [ **Mr. Fine** ] Así que lo tienes muy claro. Vale, está bien. Y en tus circunstancias y en la Y en la fragilidad de tus circunstancias, no te animaría a hacer otra cosa que eso.

## YouTube Links

- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Y utilizamos los datos para ayudar a impulsarlo basándonos en lo que hay.
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Pero sus profesores lo saben. Sus directores lo saben. Hay diferentes actitudes ahí fuera. Mi mujer acaba de jubilarse tras 38 años de docencia. Los últimos dos años fueron algunos de los más difíciles de esos 38. Nuestro hijo es profesor de secundaria. Se siente como si todos los días estuviera tratando con jóvenes contratados. Y las actitudes son diferentes, ¿verdad? Así que lo entiendo. Hay nuevas dinámicas y nuevos obstáculos. Pero su primer objetivo debe ser al menos volver a su pre-pandemia ADA a la relación de inscripción, su rendimiento.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Nuestra ADA fue del 96%.
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Así que vuelve allí primero. Ese sería un objetivo ideal.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Trabaja en algo que te lleve allí. Gracias por la aclaración. Y estoy de acuerdo en que Suerte es una mala elección de palabras. Pero me gusta cómo lo has aclarado: tenemos mucho más control sobre la ADA. Donde más interviene la suerte es en la captación de personas que actualmente no son estudiantes. Estoy de acuerdo. Y tenemos un plan, ¿verdad? Y nuestro plan es, en realidad, tenemos que mejorar los resultados académicos. Pero eso no es algo que vaya a suceder en los próximos seis meses.
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Todos sabemos que eso lleva años. Fíjense en la investigación. Fíjense en los distritos que han hecho grandes progresos. Les ha llevado años y años y años. Sí, así que tienes razón al 100%. Lo entiendes.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Miembro Thomas. Bueno, quería divagar un poco con el permiso del superintendente.
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] No sé lo que va a pasar, pero bueno. ¿Cómo? He dicho que no sé lo que va a pasar, pero vale. Vas a divagar. Esas son palabras que dan miedo.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Sí. Sr. Olien, ¿cómo se pronuncia su apellido? Se pronuncia O-lean, pero. O-lean, OK. Sr. Olien y Sr. Williams. La forma en que me gustaría divagar un poco es, basado en lo que han estado escuchando, me gustaría escuchar de cada uno de ustedes individualmente, un poco más acerca de sus antecedentes. Estamos muy contentos de verlos ocupar las sillas. Y tal vez, después de hablarnos de vosotros mismos, hablar de lo que habéis oído esta noche y de lo que os va a ayudar a hacer en los próximos tres meses cuando estéis aquí.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Un segundo, diputado Thomas. Creo que tal vez podamos agradecer al Sr. Fine
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Todavía no se va. Tiene que volver y responder a más preguntas.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] De acuerdo. ¿Así que quieres que respondan a la presentación del Sr. Fine? Sí. Sí.
- ▶ [ **Chris Williams** ] Quiero decir, somos una especie de equipo aquí. Así que en realidad estábamos hablando de varios de estos temas de antemano y reunión. Así que mi experiencia es que pasé casi 11 años en recursos humanos como director y como asistente del superintendente. En realidad trabajé con Mike Berg y lo contraté para uno de sus puestos en Central Unified, y luego se convirtió en superintendente, y trabajamos mano a mano. Así que hemos hecho el procesamiento de RIF, reducción de personal, de más de 300 personas en 2006-7. Yo personalmente he pasado por eso, he tenido varios años de negociación para el distrito dentro de Central Unified, así como Paso Robles como superintendente durante varios años, alrededor de 18 años en la mesa de negociación. Nuestra relación con los sindicatos es muy importante ya que tenemos comunicación y nos tomamos el tiempo porque hay mucho lenguaje. Creo que estaba hablando un poco sobre el valor histórico del lenguaje y lo que nos llevó a ese punto de por qué tenemos el lenguaje que tenemos. Pero también cómo trabajamos juntos y estudiamos diferentes opciones. Por ejemplo, hoy hemos examinado el tamaño de las clases, que es lo que nos permite el convenio colectivo. ¿Hay alguna flexibilidad? Tenemos varios puestos de trabajo compartidos. Y luego una de las grandes piezas para mí también, como hemos pasado por las negociaciones de muchos años, nunca he tenido un asesor legal conmigo. Y eso supone una enorme reducción de costes. Muchos equipos de negociación laboral, desde el punto de vista del distrito, cuentan con un asesor jurídico, y eso puede resultar muy costoso. Pero también hay que ver cómo resolver y mitigar los problemas internamente antes de acudir a un asesor jurídico. Ya sea un asunto de empleados, de disciplina de empleados,

---

YouTube Links

---

lo que sea. Y creo que los factores de coste de donde estamos en el gasto, incluyendo la educación especial, recursos humanos, instalaciones, mantenimiento. Hay una gran cantidad de dinero que ponemos en legal que creo que cuando se trae en una mayor capacidad, o traer la mayor capacidad que pueda en estos roles y funciones, puede compensar varios dólares en el costo. Los programas atraen a los niños. Estábamos hablando. Lo creas o no, me encantan las artes visuales y escénicas. Pero no me pidan que cante, porque no es una de mis habilidades y talentos. Pero cuando tienes programas que pueden atraer a los niños que entran en primaria, esta mañana hablábamos de preescolar universal, K de transición... Obviamente, tenemos grandes profesores y personal con el que trabajar, y ellos también pueden dar grandes ideas. Pero poder incentivar a los niños que vienen a la escuela y reconocerlo es un componente enorme. Pero tener programas para que los niños quieran venir a la escuela y recuperar a algunos de nuestros niños que hemos perdido en favor de otros distritos. Ya se trate de un programa deportivo, de un programa de artes visuales y escénicas, de los resultados académicos o de los exámenes, todos nos fijamos en eso. Yo mismo tengo dos hijos y eso es importante. La seguridad de la que hablamos, la seguridad escolar, tener campus seguros. Tener adultos que amen y se preocupen por los niños, que sé que ustedes tienen una enorme cantidad de ellos, pero aumentarlos a medida que avanzamos para trabajar junto a nuestros grandes maestros y clasificados. Los niños quieren a los adultos cuando los adultos también quieren a los niños, ¿verdad? Y todos sabemos que en un aula, no sucede todos los días, ¿verdad? Quiero decir, los niños son desafiantes al igual que nosotros como adultos. Pero cuando llegas al nivel de un niño y entiendes ese nivel, van a volver a ti. Pero cuando se convierte en una política y un sistema, no siempre funciona eficazmente para los niños, especialmente con lo que hemos hecho con la dinámica de lo que los niños se enfrentan ahora. Y es super, digo tres palabras que me oírás decir todo el tiempo. Soy súper apasionado, siempre tengo un propósito para el aprendizaje y el logro de los estudiantes, y siempre vivo con convicción. Y si quieres conocerme en pocas palabras, trato de hacer todo con pasión, propósito y convicción, sabiendo que podría ser yo sentado al otro lado de la mesa como padre. con un niño que va a una situación angustiada o ha tenido una situación traumática en casa que a veces no siempre recordamos. O como profesor, podría ser yo sentado al otro lado de la mesa en un momento incómodo con un padre que puede estar enfadado contigo. Así que creo que invertir en la gente y programar juntos y tener un gran equipo. Ya sabes, Tracy, esto no era algo que me hubiera gustado saltar, pero debido a Tracy y Mike y sus comentarios sobre la junta, sobre la comunidad, sobre los maestros, dice, Chris, te encantará. Hay trabajo por hacer, lo cual no nos asusta. Pero juntando todo eso, quiero decir, miramos el plan LCAP hoy, algunas grandes iniciativas en el plan LCAP. Pero creo que una cosa Mike estaba hablando también es cuando podemos traer todo junto y después de la junta lo ha aprobado para hacer el trabajo. Es un gran paso y un paso en el que no tengo que volver cada vez en un tema de recursos humanos y decir, hey, ¿puedo tener la aprobación de esto? Cuando miras un plan LCAP, ya hemos hablado del control de puestos. Algunos distritos lo utilizan en RRHH, otros en finanzas. Queremos hacerlo juntos. Es uno de nuestros NAC juntos. Estábamos hablando de una filosofía muy similar sobre cómo ver el control de posiciones, posiciones abiertas, y luego también la contratación. Teníamos gente estupenda que iba a venir. Tenemos un gran programa de inmersión dual. Tenemos un candidato fantástico para venir. Esos candidatos son difíciles de encontrar. Así que tenemos que ser rápidos y eficientes, comprobar los antecedentes y las referencias, y traer a personas altamente calificadas que te gustaría que tus hijos estuvieran en sus clases. No se trata de mí, no se trata de él, no se trata de ninguno de nosotros, se trata de lo que podemos hacer por los niños y traer a la mejor gente. Y el 99% de las veces podemos hacer que funcione, ¿verdad? Y a veces usted puede tener un revés temporal como yo llamo y cómo trabajamos con eso, mantener nuestro enfoque y nuestra pasión en la alineación. Así que, de nuevo, estoy muy entusiasmado con esto porque realmente creo en los niños y creo en las organizaciones que pueden tener un impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Y también me encantan los adultos, lo creas o no, ¿verdad? Porque creo que los adultos pueden darte la influencia y el conocimiento que necesitas sobre lo que va bien y lo que no. Creo que hoy tuvimos una reunión de servicio. Así que mi primera pregunta fue, entrando, soy un servidor de cuáles son sus necesidades. Entonces, ¿cuáles son sus tres mayores necesidades de inmediato? ¿Cuáles crees que eran? Posiciones abiertas y moverse rápido y eficientemente. Porque cuando no tenemos a alguien en su lugar, sé que tengo un maestro fuera, tal vez dos, pero cuando no tenemos gente en su lugar y ese otro maestro está a su lado, ¿adivinen a dónde va el flujo de trabajo o el clasificado? Va a ellos y añade ese elemento de estrés. Así que tenemos que ser eficientes donde no necesito que todo el mundo

YouTube Links

---

apruebe. siete veces en un RFP, lo que significa solicitud de personal, ¿verdad? Así que si todos estamos de acuerdo y llegamos a esos términos, y luego decimos, oye, tienes la autonomía para avanzar junto con los directores y profesores, lo que sea, entonces podemos movernos eficientemente y no retrasamos las contrataciones y las oportunidades para que la gente entre. Ahora mismo tenemos una enfermera en espera, bilingüe, lista para entrar. Hoy la he llamado dos veces para intentar que se incorpore a un puesto que necesitamos basado en nuestras áreas de estudiantes y seguridad que ya ha sido aprobado. Tenemos diferentes variedades de eso que queremos ser capaces de mover. Y luego tenemos que encontrar la manera. Te diré que el primer día, incluso las dos personas con las que hablé, ¿cuál crees que fue su primera preocupación? ¿Qué quieres decir con que no tienes asistencia sanitaria, verdad? Así que hay un elemento ahí fuera que es bueno, malo o indiferente. Pero tenemos que mirar el contexto de lo que la gente nos proporciona y por qué quieren venir aquí. Y entiendo que es mucho más caro vivir aquí. Así que probablemente en algún momento se justificó aumentar el salario para sufragar los gastos de manutención, lo cual comprendo. Pero lo que ocurre ahora, cuando compites con un salario igual y un plan de salud de 14.000 dólares, y ellos tienen que venir, es un reto. No digo que tengamos que arreglarlo de la noche a la mañana, pero para mí es una prioridad enorme. Si queremos contratar, retener y formar, ¿verdad? Así es como se mantiene a la gente con una gran cultura. Así que espero que con eso tengas suficiente. Y si quieres saber más sobre mí personalmente, siempre estoy dispuesto a hacerlo más tarde. Pero sí, con suerte, eso te da una cáscara de nuez.

- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Pero gracias. Creo que vas a escuchar mucho de nosotros tres. Todos estábamos muy sincronizados hoy, así que fue realmente genial.
- ▶ [ **Bill Olien** ] Absolutamente. Sí, así que en realidad empecé fuera de la universidad, yo estaba en la Fuerza Aérea durante varios años, como un veterano de la Fuerza Aérea. Y luego empecé como director de tecnología en el Distrito Escolar de San Diego, un distrito en San Diego. Wow. ¿Distrito Escolar de San Diego? San Diego, que es el norte del condado. Está al norte del condado de San Diego. Y luego director de tecnología en Marietta, y luego asistente de superfacility y operaciones, y luego CBO y superintendente adjunto. Así que es más o menos todo en el área de negocios. En cuanto al Sr. Fine, lo primero que se me ocurrió 100% fue su primera prioridad más grande que mencionó fue acerca de tener las personas adecuadas en el lugar correcto. Porque tienes que operar el distrito. Y hay ciertas cosas que tienen que suceder para que funcione. Así son las cosas. No importa lo que recortes, tienes que hacer funcionar el distrito. También añadiría lo de las instalaciones. Mencionó las instalaciones como un problema. Y sé que una de las cosas que estamos considerando es tratar de obtener un bono y explorar eso. Pero si no se abordan estas cuestiones de las instalaciones, va a empeorar y empeorar hasta el punto de que va a afectar a los niños. Bueno, ahora mismo están afectados, probablemente, por las malas condiciones. Pero puedes acabar teniendo una situación en la que yo no pueda ir a su clase porque el aire acondicionado no funciona. Me estoy inventando cosas o lo que sea. No, no es cierto. Lo que quiero decir es que tienes que concentrarte. No puedes sentarte ahí y decir "fondo general, fondo general". También hay que ver cuál es nuestro plan para las instalaciones, porque eso afectará al fondo general. Si no se dispone de los recursos necesarios y se necesita un millón de dólares para arreglar un tejado, el fondo general pagará por ello, porque hay que tenerlo para que el edificio funcione. Así que estoy totalmente de acuerdo con lo que ha dicho. En cuanto a las instalaciones, he hecho probablemente quinientos millones de dólares de proyectos que es posible, la construcción de escuelas, renovaciones, lo que sea, he hecho proyectos.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Una de las cosas que le he oído decir y que realmente aprecio es que están trabajando juntos RRHH y la oficina de negocios y creo que el Sr. Fine puede decirle que en el pasado esa ha sido un área de preocupación en lo que respecta al control de puestos que no había una fuerte comunicación entre RRHH y... ya he hablado de eso.
- ▶ [ **Bill Olien** ] Ella y yo ya hemos tenido varias conversaciones. Me encanta oír eso. Sobre cosas que creo que tenemos que empezar a investigar. Vamos a necesitar un poco de gracia porque este es el primer día para nosotros. Les di una lista de preparativos y se pusieron a ello.
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Así que ha sido estupendo y han colaborado estrechamente con el personal para poder hacer preguntas.







## YouTube Links

- ▶ [ **Nancy Thomas** ] ¿Os conocíais de antes?
- ▶ [ **Chris Williams** ] No, en realidad no. Primera vez, entonces. Aunque nos vamos a llevar muy bien. En realidad nos llevamos bien el primer día. Primer día, hemos terminado. Creo que lo mismo, venimos de la misma tela de como lo que es genial para los niños.
- ▶ [ **Bill Olien** ] Sí, y ya sabes, la parte comercial, el objetivo de todo es que queremos que sea un entorno para los niños. De eso se trata, ¿no? Queremos, por eso cosas como las instalaciones son importantes. Esas cosas distraen a los niños, distraen del ambiente de aprendizaje. Así que no es sólo que estás haciendo el techo sólo por el gusto de hacerlo. Lo haces para que el entorno esté libre de distracciones, para que los niños y los profesores solo se centren en enseñar y aprender. En eso nos centramos todos. ¿Qué podemos hacer para que la enseñanza y el aprendizaje sean la mejor experiencia posible? Y, por desgracia, hay que gastar dinero en algunas de esas cosas. Así que creo que va a ser un verdadero desafío entre dónde invertir y dónde poseerlo. Un ejemplo son los programas, ¿verdad? Mencionó que estoy totalmente de acuerdo con eso, los programas. Durante la Gran Recesión, doblamos la inversión en VAPA e invertimos más dinero en VAPA, a pesar de que estábamos luchando. Eso resultó en literalmente cientos de nuevos estudiantes que entran en el distrito. Pero donde se llega a encontrar que uno, que se basó en los datos, porque teníamos datos que determinan ¿dónde están las familias de los estudiantes van? ¿Por qué no vienen aquí? ¿Por qué van allí? Y VAPA sería uno de los, en nuestra área, este fue uno de los que estaba aquí. Así que yo 100%, sé que realmente golpeó en eso, y algunos de los miembros de la junta golpeó en eso acerca de la pieza de datos. Eso tiene que conducir eso, lo entiendo.
- ▶ [ **Chris Williams** ] Sí, creo que sería una negligencia no hablar de nuestro equipo de servicios educativos que trabaja junto con los profesores en las aulas y demás, porque el servicio educativo realmente impulsa lo que hacemos para que los niños tengan un impacto en las aulas, y para asegurarnos de que también somos significativos en los papeles y funciones con esos servicios.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Y me gustaría dar las gracias al Sr. Fine por hacer la observación o compartir un dato independiente sobre la superintendente Ficar, porque nos la recomendó nuestro anterior superintendente, pero no teníamos experiencia personal con ella. Y creo que desde que estaba en el papel CBO, que mucha gente en la comunidad no estaban teniendo una interacción día a día con ella. Así que cuando no sabes algo, a veces puedes tener miedo. Pero el hecho de que hayas trabajado con ella antes y hayas declarado que tienes mucha confianza en que tenemos a la persona adecuada, significa mucho. Y lo que yo diría es que creo que la interacción que hemos visto aquí, los grandes entrenadores saben cómo elegir grandes jugadores. Y parece que ya tenemos un par de buenos jugadores en el equipo. Así es.
- ▶ [ **Mr. Fine** ] Y no olviden, Tracy ha vuelto, no olviden los antecedentes de la superintendente. Ella ha sido una de las personas líderes en CTE en el estado de California. Así que cuando hablen de oportunidades de inscripción, aunque quiero que tengan mucho cuidado cuando hablen de eso, cuando hablen de eso, hay oportunidades de CTE. Aquí mismo está uno de los líderes del estado en ese campo. Los ejemplos que tienes aquí sobre VAPA. Odio recordarle esto a Tracy. Yo estaba en el distrito de al lado. Cerré la escuela primaria justo en el límite, justo en UCR, que es el límite entre Riverside y Moreno Valley Unified. Cerré esa escuela primaria y la convertí en un programa STEM. Y fue muy intencional. De dos maneras. En primer lugar, estaba justo al lado de la UCR y de las maravillosas instalaciones de investigación de la AUC. Pero número dos, también estaba justo al lado del distrito vecino. E hicimos esa inversión en medio de la Gran Recesión. ¿Por qué? Porque estabilizó la matrícula. Hicimos lo mismo con VAPA, excepto que estaba en una zona diferente. Hicimos lo mismo con DLI. Hicimos lo mismo con varios otros programas. Así que utilizar el programa para atraer a los niños es absolutamente una herramienta que está en su cofre de herramientas. Sólo hay que ser conservador al respecto y hacer que forme parte del plan real que luego se supervisa y examina. Eso significa que recortará algo más para conseguirlo, porque tienes que investigar. Puesta en marcha. Poner en marcha un CTE es increíblemente caro. Pero la puesta en marcha de esos otros programas, toda puesta en marcha cuesta dinero.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Acabo de venir de una reunión de ROP y el superintendente está muy entusiasmado. Él piensa que esta subvención Golden State Pathway está muy bien escrito y aunque el estado dice que te llamaremos, ya sabes, es debido a la carga de trabajo, pero ese dinero, creo que vamos a conseguir ese dinero

YouTube Links

---





para nuestro camino de la informática.

-  [ **Tracey Vackar** ] Hoy hemos hablado de ello. De hecho, tuvimos una reunión con el ROP sobre esto y sobre algunas otras inversiones futuras que posiblemente podríamos hacer. Así que estaba muy emocionado de tener esa conversación con el Superintendente Hanson y su equipo y con nuestro equipo aquí. Hablamos del programa Golden State. Hubo muchas solicitudes, casi 700 solicitudes. Creo que el Estado no estaba preparado para leer tantas solicitudes. Eso es lo que dijo. Pero, ya sabes, eso no es inusual. Es decir, ya hemos visto antes cómo el Estado publicaba algo y la respuesta de los distritos era muy popular, francamente. Así que creo que hay muchas oportunidades. Creo que la idea de tener un bono y cómo ese bono ayudaría a nuestras instalaciones para poder ayudar a traer ese tipo de programas. Y hay que tener suficiente energía para poder hacer funcionar algunas de esas cosas. Y gracias por compartir mi experiencia en TC. Sé que eso cambia vidas. Hace que los niños participen. Los mantiene en la escuela. Los mantiene conectados con las materias básicas. Hace que los estudios básicos trabajen conjuntamente con los programas CTE para poder realizar un aprendizaje basado en proyectos. Todas esas cosas son realmente grandes fortalezas y son parte de nuestras estrategias y nuestros objetivos que queremos asegurarnos de que seguimos supervisando y ser capaces de ayudar a apoyar. Así que, sin duda, eso puede ser una verdadera ventaja. Y estoy encantado de que los dos caballeros de mi derecha se unan a mi equipo. Sé que tenemos mucho trabajo por hacer. Están comprometidos. Han estado investigando a fondo desde nuestra conversación inicial. Se han puesto manos a la obra esta mañana. Estoy muy agradecido por su tiempo y su liderazgo, y espero poder trabajar con ellos aquí en nombre del distrito. Sr. Fine, sólo tengo que decirle que estoy muy agradecido de que haya venido aquí y de que haya hablado esta noche. Tenemos mucho trabajo que hacer en los próximos dos años. Una de las preguntas que se hicieron aquí, y sólo quiero ser capaz de aclarar, Cuando hablamos sobre el hecho de que tenemos una brecha de \$ 14 millones en este momento que tenemos que abordar, estamos buscando un plan de dos años. Una de las cosas que les mencioné durante el segundo intermedio y que fue una sorpresa para nosotros, es que teníamos un par de cosas para las que no recibimos financiación de ingresos. Uno de ellos fue un golpe de 2 millones de dólares del que nos enteramos en el segundo intermedio. He hablado de ello con Vic Matt. También he hablado con Kevin Gordon. Queríamos saber por qué se nos penalizaba, para intentar corregirlo en el futuro. No quiero que sea algo para varios años que de alguna manera está incrustado en la forma en que hicimos, ya sabes, donde llegamos a utilizar la financiación de este año y nos remontamos dos años. Si tuviéramos algún tipo de dato, no podríamos autocorregirlo. En general, hemos tenido cerca de 3 millones de dólares menos en nuestros ingresos este año, debido a que el Estado nos ha dicho que no habíamos informado correctamente de algunos datos. Así que probablemente habríamos estado en el buen camino si hubiéramos tenido esos 2 millones de dólares adicionales para poder hacer un recorte de 7 millones este año que viene y luego 7 millones para el año que viene. Pero debido a eso, fue realmente difícil poder llegar con ese completo incluso.
-  [ **Nancy Thomas** ] ¿Alguna vez explicaron por qué?
-  [ **Tracey Vackar** ] Seguimos esperando a oír explicaciones. El millón de dólares de ingresos que conocíamos, la pérdida de ingresos que conocíamos, lo descubrimos en noviembre en cuanto a la causa. Así que podrían pasar unos meses antes de que realmente escuchemos lo que es. Espero que hagamos una investigación. No somos el único distrito escolar que se vio afectado por ese cambio de ingresos cuando sacamos ese informe para un segundo intermedio. Así que no fuimos el único distrito que vio eso, ese tipo de cifras. Lo vimos aquí arriba y abajo a través del Condado de Alameda. Lo vimos en todo el estado. Así que no es sólo nuestro problema. Es algo más grande que eso, que tenemos que asegurarnos de que entendemos y que encontrar la manera de corregirlo.
-  [ **Aiden Hill** ] También me gustaría darle las gracias, Sr. Fine. Sé que voló hasta aquí desde el sur de California. Y sé que eso es tiempo y gastos, pero realmente aprecio que sea un socio con nosotros y nos ayude a volver a la pista. Y vamos a molestarle mucho.
-  [ **Mr. Fine** ] Para eso estoy aquí, y encantado de apoyarles.
-  [ **Nancy Thomas** ] He pasado muchas, muchas, muchas, muchas horas en el sitio web de FCMAT. Es un

YouTube Links

---

tesoro de información. Es un tesoro de información. No hay de qué.

-  [ **Tracey Vackar** ] Una de las grandes cosas, creo, acerca de tener recursos como FCMAT y servicios escolares, nuestra oficina del condado, he tenido conversaciones en los últimos 10 días con el nuevo liderazgo que está allí también. Tienen un nuevo superintendente adjunto, Alan Gard. He tenido conversaciones con él. He tenido conversaciones con el superintendente de la oficina del condado. Me han apoyado mucho. Han ofrecido algunas ofertas de apoyo al sistema, lo que realmente aprecio. Quieren saber cómo pueden ayudar. Asistimos a su feria de empleo. Tuvo mucho éxito. De hecho volvimos con solicitantes. Quiero dar las gracias al miembro de la junta Jones y tuvimos un director allí, y así pudimos identificar algunos candidatos realmente grandes, tanto para la educación especial y para nuestro programa DLI, que era realmente emocionante. Así que volvimos. Estamos trabajando en ellos. Chris se puso manos a la obra hoy para asegurarse de que había un seguimiento y que esas aplicaciones se hicieron, y que nos estamos asegurando de que tenemos todas las referencias hechas con él. Pero te diré, tiene que hacerse en colaboración, trabajando y escuchando lo que está sucediendo a nivel estatal, lo que el gobernador va a hacer en mayo, escuchar a mayo revisar. Serán elementos importantes. Escucho la opinión de los expertos sobre lo que deberíamos tener en cuenta, cómo serán los COLA, cuáles serán las implicaciones de STRS y PERS en el futuro. Son cosas que debemos tener muy en cuenta y utilizar información adecuada y decisiones bien fundadas a la hora de crear nuestros flujos de ingresos. Y de nuevo, sólo quiero darle las gracias a usted y a su personal, que han seguido ayudándome a supervisar y a hablar conmigo, a comprobar que las cosas van bien. ¿Hay algo que puedan hacer? Grandes recursos y guías con las que nos han ayudado. Así que además de esta noche, han estado aquí, han sido un socio para ayudarnos. Y creo que eso se debe a que llevan mucho tiempo observando el distrito y sabiendo que el distrito ha tenido problemas que debemos asegurarnos de seguir abordando. Así que creo que el primer paso es que sepamos que tenemos un problema. Creo que todos estamos de acuerdo con eso. Ahora bien, la forma de resolver el problema dependerá de nosotros y de nuestros socios en los equipos educativos y de la dirección que ejerzamos, así como de los objetivos que nos marquemos para asegurarnos de que son mensurables y de que tienen sentido. A veces habrá que tomar decisiones difíciles. Pero quiero darles las gracias por estar aquí esta tarde. Es un placer tenerles aquí.
-  [ **Mr. Fine** ] Último comentario. Cuando establezcas un plan, debes saber que algunas cosas tendrán que cambiar. Por mucho que crea en los presupuestos, los presupuestos son una parte del mundo imaginario, ¿verdad? Son lo que anticipamos que sucederá. Así que el superintendente acaba de identificar varias variables que estaban en su segundo informe provisional sobre las que se basa su plan. Puedo estar aquí hoy y decirles que creo que tres de las cosas que acaba de mencionar, dos de ellas ya han cambiado. COLA será un poco mejor cuando se publique aquí en un par de días. PERS, sin embargo, las tasas acaba de subir la semana pasada para el 1 de julio, que estoy seguro de que no, usted puede haber anticipado. Sabíamos que iban a subir por cuánto era la pregunta, ¿verdad? Así que, y no es sólo el próximo año, pero han fijado las tasas, bueno, tenemos una indicación preliminar de las tasas para los próximos dos años, todos los cuales se acercan al 29%, por encima del 29%. Por lo tanto, y luego, el seguro de responsabilidad civil, probablemente desde su segundo interino que ha recibido sus cotizaciones preliminares y es bastante fuera de la vista en este momento dadas las denuncias de abuso sexual infantil que están ahí fuera. Así que sólo quiero recordarles que por mucho que hablamos de planificar esta noche y por mucho que hablamos de clavar las cosas Estamos hablando de previsiones y habrá elementos para cambiar Así, es necesario construir algunas contingencias en esos planes, a la derecha, para esos cambios. Habrá algunos cambios buenos. Y habrá algunos cambios adversos. Muchas gracias chicos.
-  [ ] Gracias, gracias. Gracias a usted.
-  [ **Aiden Hill** ] DE ACUERDO. Pasamos al punto 7, agenda consensuada, asuntos de personal. Sólo tenemos uno. Es el 7.1, ratificación de empleo del asistente interino del superintendente de recursos humanos. Quién está aquí esta noche, pero me pregunto si deberíamos sacar esto sólo para explicar su tipo de paso en dos partes en la introducción de esto desde una perspectiva de ratificación y luego iría formalmente en el Powell en la próxima reunión Así que si está bien con la junta, me gustaría sacar 7.1 sólo para que la señorita Ficar pueda explicar lo que estamos haciendo aquí.

## YouTube Links

- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Gracias por esta oportunidad. Así que antes de esta noche con total transparencia, realmente quería poner aquí que estamos trayendo en un sustituto interino superintendente adjunto de recursos humanos con eso. Él es un empleado de nuestro distrito, un poco diferente de algunos de los contratos que tenemos en el contrato que tenemos actualmente con el Sr. Olin. Él es un contrato de terceros. Sin embargo, superintendente adjunto, superintendente adjunto interino, ante ustedes aquí esta noche, el Sr. Williams actuaría como un empleado real de nuestro distrito y estaría aquí para ayudar a apoyarnos en esa naturaleza. Quiero dejar muy claro que la financiación proviene de una cantidad de dólares ya presupuestada previamente para ese puesto y se divide por los 225 días. Así que quiero dejar muy claro de dónde procede la financiación. No son fondos nuevos, son fondos ya presupuestados. La otra parte sobre la que quiero ser muy transparente es que hay algunos gastos de viaje y que va a haber dietas por venir y estar aquí un par de días. Una semana para nosotros y por lo que va a pasar un par de noches aquí cada semana para poder ayudarnos y estar aquí tres o cuatro días inicialmente aquí en nuestro distrito y entonces usted sabe podría ser capaz de hacer algunas cosas desde su casa Pero vamos a ser muy conscientes de los gastos. Hemos hablado de eso y somos conscientes de ello y sabemos que es caro viajar, pero también sabemos que es muy importante asegurarse de que tenemos un buen liderazgo aquí y no hemos sido capaces de encontrar el liderazgo local que necesitábamos para ser capaces de apoyarnos aquí y queremos asegurarnos de que el distrito tiene las personas que necesitan para estar aquí en la cubierta para ser capaz de ayudarnos a navegar a través de esto. Es un momento crítico. Estamos cerrando nuestro año escolar. Nos estamos preparando para abrir el año escolar. Y tenemos un montón de posiciones que tenemos que llenar en nuestro distrito. Y tenemos que darnos prisa. Así que es imperativo que estemos aquí. Es mi recomendación que la junta ratifique esto. Porque normalmente sería en un PAL, y volveríamos a ustedes retro. En realidad necesito tener a alguien aquí ahora. No podía esperar dos semanas más. Así que aproveché esta oportunidad para ponerlo aquí. Podría haber dicho informe PAL, supongo, y podría haber sido una ratificación, y esto habría sido lo único en el informe PAL. Pero quería destacarlo porque sé que nuestra comunidad está preocupada por las personas que estamos incorporando. Y quiero asegurarme de que estamos siendo transparentes en todos los sentidos posibles en cuanto a lo que estamos haciendo.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Y esto aparecerá en el PAL dentro de dos semanas. ¿Así que ratificamos esta decisión, pero también aparecerá en el PAL dentro de dos semanas? Sí.
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] De acuerdo. La razón por la que fui allí, es que tuvimos esta conversación. Creo que es importante que conste en acta, ya que muchos de nosotros vamos directamente al informe PAL y puede que no vean que esto estaba en un punto del orden del día. Así que voy a volver a ponerlo en el informe PAL porque suele ser donde la gente va a ver los datos a lo largo del tiempo. Sé que utilizo el informe Power para volver atrás y ver lo que se ha hecho en la historia para saber exactamente lo que estoy haciendo a medida que avanzamos. Así que he utilizado sus informes de energía para ayudarme a navegar. Y creo que es importante asegurarse de que si ese es realmente nuestro lugar o registro que realmente ponemos allí, a pesar de que está tomando la ratificación de esta noche.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] ¿Así que vas a pedirnos que lo ratifiquemos esta noche? Así es. DE ACUERDO. Pensé que habías dicho que lo retiráramos, pero.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] No, me refería a retirar el artículo, porque está consentido.
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] ¿Tenemos una agenda de consentimiento esta noche?
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Sólo un objeto. Sólo un artículo. DE ACUERDO.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] ¿Hay alguna otra pregunta o aclaración? Bien, ¿podemos obtener una moción para ratificar el acuerdo de empleo para el asistente interino del superintendente de recursos humanos?
- ▶ [ **Kat Jones** ] Voy a hacer una moción para aprobar.
- ▶ [ **Carina Plancarte** ] Lo secundo.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Pase lista, Sra. Hoekstra, por favor.



## YouTube Links

- ▶ [ **Kadie Eugster** ] ¿Miembro Thomas? Sí. ¿Miembro Plancarte? Sí. ¿Miembro Jones? Sí. ¿Presidente Hill? Sí.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] OK, la moción se aprueba. Bien, pasamos al último punto, 8.1, superintendente, comentarios finales, actualizaciones y futuros puntos del orden del día.
- ▶ [ **Tracey Vackar** ] Bueno, el futuro punto del orden del día que iba a debatir esta tarde habría sido volver a incluirlo en el informe PALS. Pero desde que sacamos ese punto de la agenda, no voy a discutir eso. Quiero compartir con la comunidad, sin embargo, que en este momento es nuestra encuesta para nuestra información de bonos para averiguar cómo la comunidad se siente al respecto. Es una encuesta aleatoria. Hemos tenido un montón de preguntas en cuanto a cómo las personas fueron seleccionadas. Se hace al azar. No seleccionamos a quién llamamos. La razón es que queremos obtener una muestra representativa de quién vota y quién va a tomar las decisiones. Así que estamos entusiasmados con eso. Si pudieran dedicar 20 minutos más de su tiempo para compartir sus pensamientos sobre nuestro distrito y los programas que ofrecemos y hacia dónde vamos, dónde estamos ahora, hacia dónde vamos en el futuro y lo que quieren ver para nuestro distrito escolar, esta es una gran oportunidad para que la junta pueda tener una idea cuando vayan a tener que tomar la importante decisión de si realmente piden a la comunidad que considere un bono. En noviembre, utilizarán esta información como parte de su proceso de toma de decisiones. Así que sólo quiero que sepan que la encuesta está disponible esta semana. Y sólo para dar esa información. Así que estamos entusiasmados con eso.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Estupendo. Muchas gracias. ¿Alguna pregunta para el superintendente?
- ▶ [ **Kat Jones** ] Gracias por traernos a estos caballeros. Lo sé. Estoy tan emocionada.
- ▶ [ ] Vamos a ser un gran equipo. Vamos a conseguirlo.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] DE ACUERDO.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Gracias. Así que pasando a la 9.1, lo siento, bueno, no vamos a hacer la 9.1. No lo necesitamos, creo. Pasemos al 9.2, clausura. ¿Puedo tener una moción para levantar la sesión?
- ▶ [ **Nancy Thomas** ] Propongo que se levante la sesión. La secundo.
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Bien, entonces pase lista, Sra. Huston.
- ▶ [ **Kadie Eugster** ] ¿Miembro Thomas? Sí. ¿Miembro Plancarte? Sí. ¿Miembro Jones? Sí. ¿Presidente Hill?
- ▶ [ **Aiden Hill** ] Sí. De acuerdo. Se levanta la sesión a las 8:10 u 8:11 de la noche. Gracias, señor.