



波士頓學校委員會

校監 **Mary Skipper** **2022-23** 學年績效總結性評估

評估領導：

委員會成員 Stephen Alkins 博士
副主席 Michael O' Neill

波士頓學校委員會職責：

- 定義波士頓公立學校的願景、使命和目標
- 制定並監督年度經營預算
- 招聘、管理和評估校監
- 制定和審查學區政策和實踐，支持學生取得成就

評估步驟

- 商定目標
- 校監自評
- 委員單獨評估
- 總結性評估
- 學校委員會對總結性評估和最終績效評級進行表決

22-23 學年評估時間表

7 月 26 日	校監 Skipper 提交自評
7 月 27 日 - 8 月 18 日	委員們完成各自的評估
8 月 19 - 24 日	Alkins 博士和 O' Neill 先生將主題綜合成一個總結性評估
8 月 30 日	委員會提出總結性評估
9 月 13 日	委員會對總結性評估和最終績效評級進行表決

DESE 校監評估標準

標準一：教學領導力

標準二：管理與運營

標準三：家庭和社區參與

標準四：專業文化

注：委員會將 DESE 的四類校監評估標準調整為更細緻的五類標準，將“熟練”評級細分為“發展中”和“有效”。

DESE 標準 對比 BPS 標準	DESE : 典範 BPS : 高效	DESE : 熟練 BPS : 有效 或 發展中	DESE : 低效 BPS : 需要改進	DESE : 無效 BPS : 不盡人意
一、教學領導力				
二、管理與運營				
三、家庭和社區參與				
四、專業文化				

22-23 學年校監目標一致性

- 優先考慮並加快提升學業成績
- 加強社會情感方面的學習機會
- 精簡操作並確保學生安全
- 發展真正的家庭和社區參與實踐
- 改善與家庭和教職工之間的內外部溝通
- 加強中心辦公室和學校的責任

標準一：教學領導力

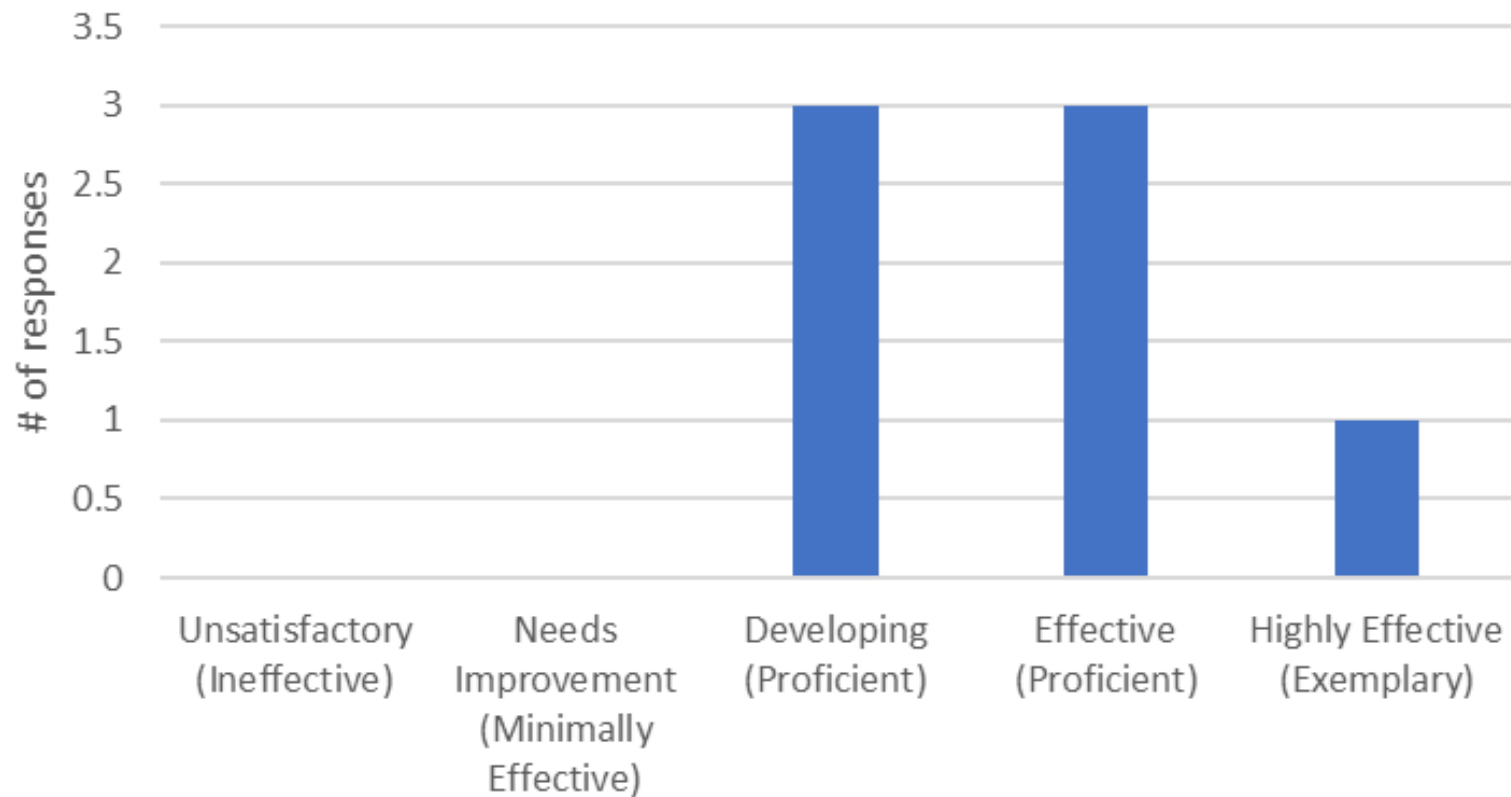
教育領導者通過培養共同的願景，將優質教學作為學校教育的核心，從而促進所有學生的學習和成長，以及所有教職員工的成功。

回饋主題：

- 教學一致性強；建立了一個強大的團隊
- 在公平掃盲、多語言學習者/殘疾多語言學習者（MLL/MLLwD）和出勤率方面的投資令人鼓舞
- 重點關注全納教育的推行和有針對性的 MLL/MLLwD 戰略計劃，員工多元化至關重要
- 必須更有效地利用公平掃盲和種族平等工具，必須分享揭示歷史上不公平做法的資料

綜合評級：熟練（平均分：3.71/5）

Instructional Leadership



標準二：管理與運營

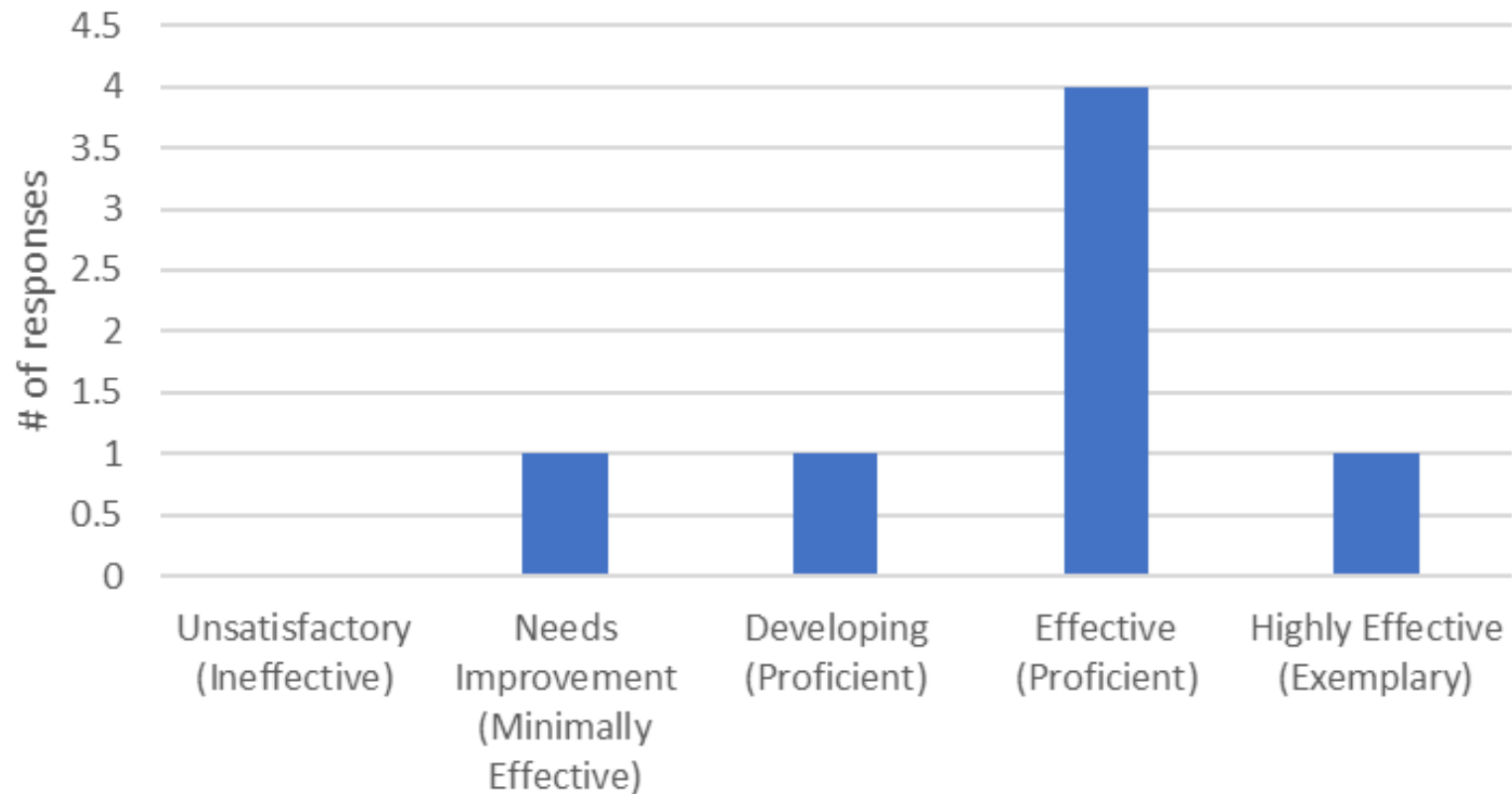
通過確保安全、高效和有效的學習環境，利用資源實施適當的課程、人員配備和時間安排，促進所有學生的學習和成長以及所有教職員工的成功。

回饋主題：

- 新的組織領導模式和區域模式提供了更多的支援和問責
- 在人員配置、安全和勞動協定方面有改進
- 設備狀況評估將是展示對改進流程的新承諾的機會
- 關注交叉協作和進度監控

綜合評級：熟練（平均分：**3.71/5**）

Management and Operations



標準三：家庭和社區參與

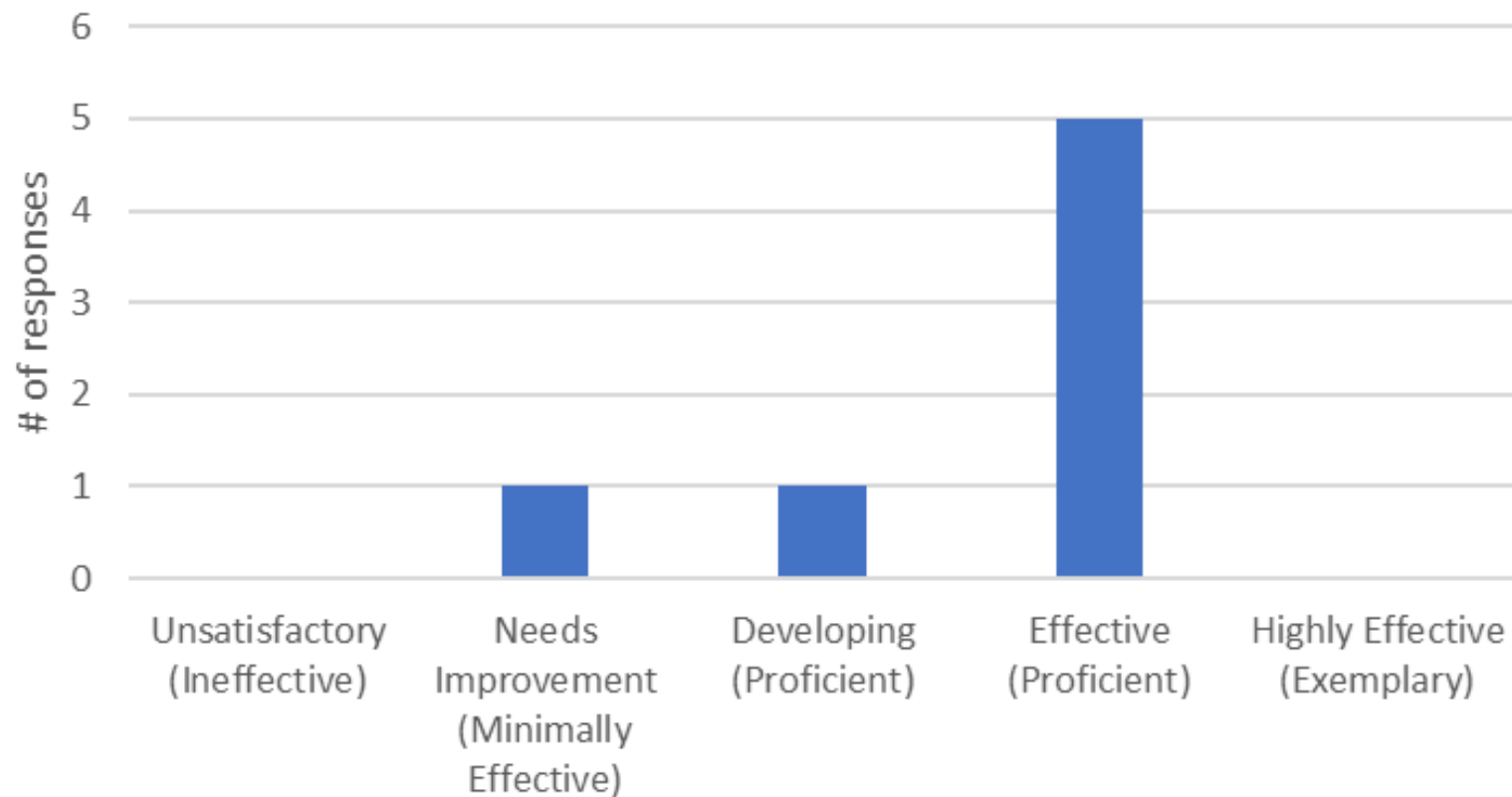
通過與家庭、社區組織及其他支援學校和學區使命的利益相關者建立有效的夥伴關係，促進所有學生的學習和成長以及所有教職員工的成功。

回饋主題：

- 讚揚 **BPS** 幫助熱線和加強校務委員會
- 錯過了真正參與（圍繞溝通、時間表、學校合併、決策、權力和權威）的機會
 - 大力支持將 **BPS** 從家庭和社區投入轉變為真正參與之地的承諾
- 確保公平貫穿始終；深化客戶服務方法並持續衡量影響/滿意度

綜合評級：熟練（平均分：**3.57/5**）

Family and Community Engagement



標準四：專業文化

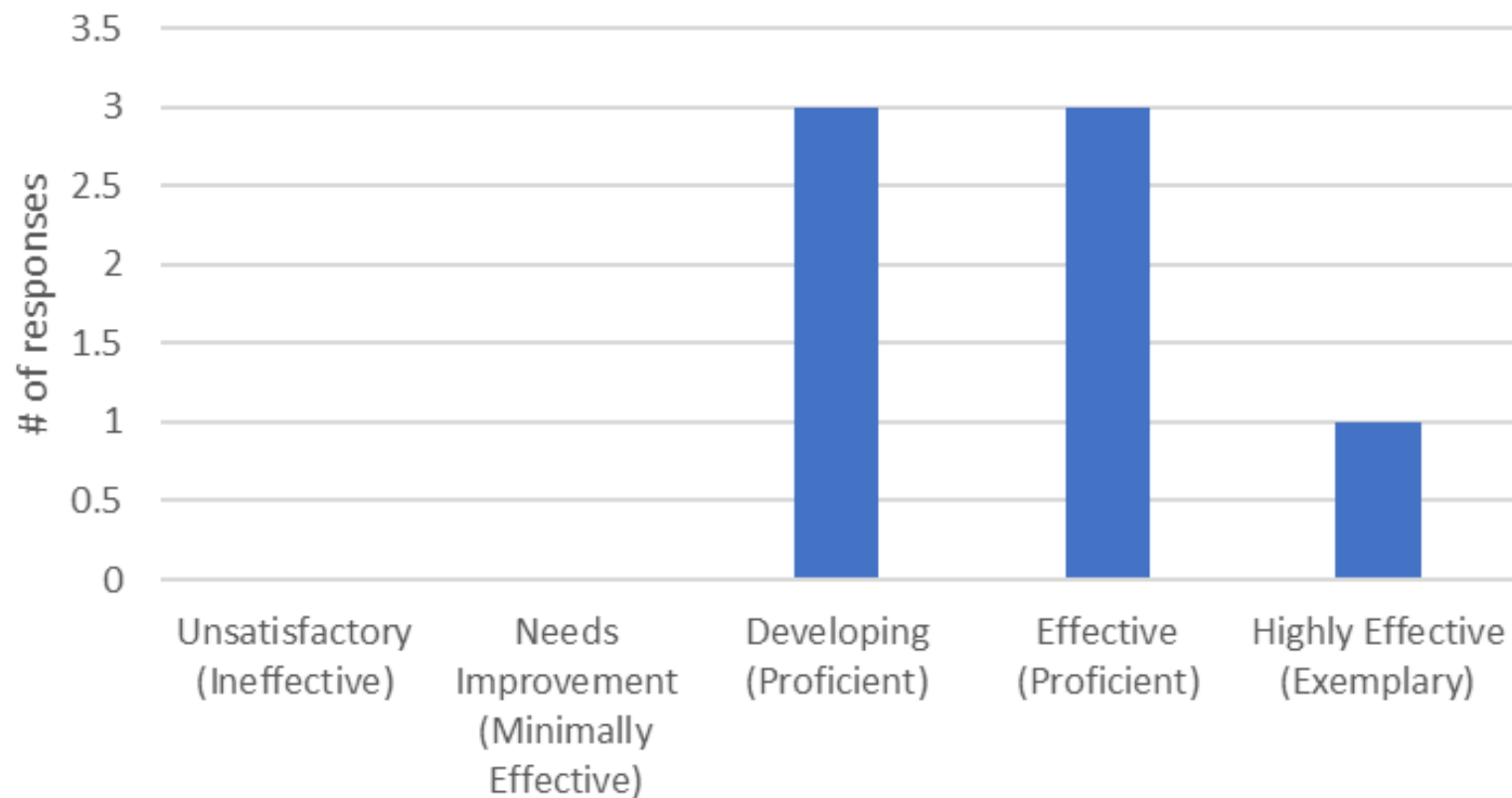
通過培養和維持一種反思性實踐、高期望值和教職員工持續學習的學校文化，促進所有學生取得成功。

回饋主題：

- 對文化素養、高標準和持續學習的堅定承諾（通過職業發展提供支持）
- 對穩定了以校長為核心的員工表示讚揚
- 繼續建立關係並衡量影響
- 對所有變化、成效和問責的評估必須放在首位

綜合評級：熟練（平均分：**3.71/5**）

Professional Culture



最終總體評級： 熟練

標準評級

DESE 標準 對比 BPS 標準	DESE : 典範 BPS : 高效	DESE : 熟練 BPS : 有效 或 發展中		DESE : 低效 BPS : 需要改進	DESE : 無效 BPS : 不盡人意
一、教學領導力	X	XXX	XXX		
二、管理與運營	X	XXXX	X	X	
三、家庭和社區參與		XXXXX	X	X	
四、專業文化	X	XXX	XXX		

總體評級：熟練

DESE 標準 對比 BPS 標準	DESE : 典範 BPS : 高效	DESE : 熟練 BPS : <i>有效 或 發展中</i>	DESE : 低效 BPS : 需要改進	DESE : 無效 BPS : 不盡如人意
	X	XXX XXX <div style="text-align: center; border-left: 1px dashed black; height: 20px; margin: 0 auto 20px auto;"></div>		

員工發展計劃

優勢領域

- 通過外部報告深入瞭解學區面臨的挑戰，並在多個領域開展工作，以實現變革（例如，明確指出導致挑戰的系統性偏見，為最弱勢群體尋找新的考核方法）。
- 在課程與教學（附帶細節）、勞資關係、交通基礎設施等多個領域發展區域網路並建立改進系統。
- 創造一種高期望值的文化，明確表達價值觀，在保持文化回應和包容的同時努力不斷改進。

員工發展計劃（續）

有待繼續發展的領域

- 從家庭和社區投入轉變為真正的家庭和社區參與之地
- 繼續培養全體員工對共同使命的認同和對高標準的承諾，共同關注提高學生成績和縮小差距，利用資料評估來衡量影響，培養客戶服務意識。
- 制定一項連貫的總體規劃，該規劃應公平、公正且易於理解，特別是對受影響的社區而言。

待討論：這些目標正確嗎？

未來措施：

9 月 13 日： 學校委員會對最終績效評級進行表決

2023 年秋： 委員會和校監共同設定 2023-24 學年的校監目標

提問

