

## ÉVALUATION DU RENDEMENT DU SURINTENDANT

(Adapté pour la Surintendante des Ecoles Publiques de Boston)

Documents de Référence:

[Auto-Evaluation SY 2022-23 de la Surintendante Skipper](#)

[Mémo d'Auto-Evaluation SY 2022-2023 de la Surintendante Skipper](#)

[Domaines d'Intervention de la Surintendante Skipper pour SY 2022-23](#)

[Rubrique du Modèle DESE](#)

<b>Nom :</b>	Surintendante Mary Skipper
<b>Date d'Achèvement</b>	Le vendredi 18 août 2023
<b>Réalisé par :</b>	Brandon Cardet-Hernandez, Membre du Comité de l'Ecole de Boston
<b>Type de Régime pour Educateur</b>	Évaluation de la Surintendante, SY 2022-2023

### NOTATIONS

### DÉFINITIONS

<b>TRÈS EFFICACE (Exemplaire)</b>	Le rendement a largement dépassé les attentes en raison de la qualité exceptionnelle du travail effectué dans tous les domaines de responsabilité essentiels, ce qui a donné lieu à une qualité globale du travail supérieure ; et soit 1) comprenait la réalisation d'un objectif ou d'un projet majeur, soit 2) apportait une contribution exceptionnelle ou unique à l'appui des objectifs de l'unité, du département ou du district. Cette note est accessible à tout employé, même si elle est rarement attribuée.
<b>EFFICACE (Compétent)</b>	Les performances ont constamment dépassé les attentes dans tous les domaines de responsabilité essentiels, et la qualité du travail dans son ensemble était excellente. Les objectifs annuels ont été atteints.
<b>Développement (Compétent)</b>	Les performances ont toujours répondu aux attentes dans tous les domaines de responsabilité essentiels, dépassant parfois les attentes, et la qualité du travail dans son ensemble était très bonne. Les objectifs annuels les plus critiques ont été atteints.
<b>PEU EFFICACE (A Besoin d'Amélioration)</b>	Le rendement n'a pas toujours répondu aux attentes – le rendement n'a pas répondu aux attentes dans un ou plusieurs domaines de responsabilité essentiels et/ou un ou plusieurs des objectifs les plus critiques n'ont pas été atteints. Un plan de développement professionnel visant à améliorer les performances doit être joint, comprenant des échéanciers, et surveillé pour mesurer les progrès.
<b>INEFFICACE (Insatisfaisant)</b>	Le rendement était systématiquement inférieur aux attentes dans la plupart des domaines de responsabilité essentiels, et/ou des progrès raisonnables vers les objectifs critiques n'ont pas été réalisés. Une amélioration significative est nécessaire dans un ou plusieurs domaines importants. Un plan visant à corriger les performances, y compris des délais, doit être défini et surveillé pour mesurer les progrès.

## NORME I : Direction Pédagogique

*Le responsable de l'éducation favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves ainsi que la réussite de tout le personnel en cultivant une vision commune qui fait de l'enseignement et de l'apprentissage piliers l'objectif central de l'école.*

Domaines d'Intérêt Spécifiques :

- 1-A Programme d'Etudes
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de Décision Eclairée par les Données
- 1-F Apprentissage des Elèves 1-A Programme d'Etudes
- 1-B Instructions
- 1-C Évaluation
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de Décision Eclairée par les Données
- 1-F Apprentissage des Elèves

Alignement des Objectifs de la Surintendante:

- Prioriser et Accélérer les Performances Académiques
- Renforcer l'Accès à l'Apprentissage Socio-émotionnel
- Accroître la Responsabilité du Bureau Central et de nos Ecoles

### NOTATION:

	<b>TRÈS EFFICACE</b>
	<b>EFFICACE</b>
X	<b>Développement</b>
	<b>PEU EFFICACE</b>
	<b>INEFFICACE</b>

### COMMENTAIRES:

- Prioriser et Accélérer les Performances Académiques
  - N'a pas reçu de données concernant : les résultats scolaires accélérés ;
  - La Surintendante a souligné une série de changements programmatiques et structurels passionnants qui sont en place, soulignant les priorités qui augmenteront les résultats.
  - La réforme de l'éducation spécialisée reste vague et théorique. Souhaiterais voir un calendrier de mise en œuvre clair avec une date de fin pour la réforme. Il serait utile de comprendre les impacts sur la réforme au niveau central (admissions, travailleurs itinérants, etc.) et au niveau local (attentes en matière de programmation quotidienne en milieu scolaire). C'est agréable de voir des équipes de planification, des conversations et une planification en milieu scolaire qui font évoluer le système vers l'intégration.
  - La réforme MLL reste floue et sans résultats clairs. Quels sont nos objectifs quantitatifs d'expansion et de réforme ? Comment y arriver ?

- Renforcer l'Accès à l'Apprentissage Socio-émotionnel
  - Une priorité consistant à continuer d'augmenter le soutien en matière d'autonomie sociale et de santé mentale est visible
  - Une priorité pour répondre aux problèmes de fréquentation est visible
- Accroître la Responsabilité du Bureau Central et de nos Ecoles
  - La réorganisation semble être une opportunité passionnante pour continuer à renforcer la responsabilité

## **NORME II : Gestion et opérations :**

*Favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves ainsi que la réussite de tout le personnel en garantissant un environnement d'apprentissage sûr, efficient et efficace, en utilisant des ressources pour mettre en œuvre un programme, un personnel et un calendrier appropriés.*

- 2-A Environnement
- 2-B Gestion/Développement des Ressources Humaines
- 2-C Systèmes d'Information de Planification et de Gestion
- 2-D Lois Éthique et Politiques
- 2-E Systèmes Fiscaux

Alignement des Objectifs de la Surintendante:

- Améliorer la Communication Interne et Externe avec les Familles et le Personnel
- Rationaliser les Opérations et Assurer la Sécurité des Elèves

	<b>TRÈS EFFICACE</b>
	<b>EFFICACE</b>
	<b>Développement</b>
X	<b>PEU EFFICACE</b>
	<b>INEFFICACE</b>

## **COMMENTAIRES:**

Alignement des Objectifs de la Surintendante:

- Améliorer la Communication Interne et Externe avec les Familles et le Personnel
  - À plusieurs reprises, des membres du personnel sont venus aux réunions du Comité Scolaire pour partager leurs plaintes concernant le non-paiement et le problème non résolu.
  - Il y a eu plusieurs moments cette année où nous avons rencontré un problème, nommé quelle était la défaillance, puis le problème est réapparu sans améliorations structurelles significatives pour y remédier.
  - Nous avons commencé cette année avec d'importantes pénuries de personnel et il ne semblait absolument pas urgent de partager ces informations avec les familles ni, compte tenu de la crise, d'innover en matière de politique qui permettrait aux

familles de prendre des décisions pour elles-mêmes et leurs enfants à partir de ces informations. J'ai trouvé cela incroyablement difficile à digérer.

- Cette année, lorsque des changements dans l'utilisation des bâtiments ont été proposés, le manque de clarté sur le terrain quant à ce qui se passait est resté surprenant. L'équipe a été encouragée à fournir une feuille de route pour l'engagement, mais celle-ci n'était toujours pas présente lors du lancement des propositions.
- Rationaliser les Opérations et Assurer la Sécurité des Elèves
  - Nous traversons une grave crise avec des élèves de toute la ville dans des salles de classe sans enseignants certifiés ou cohérents. Je pense que l'équipe a manqué d'urgence et d'innovation pour résoudre ce problème. Cette période d'incohérence du personnel n'est pas seulement préjudiciable à la croissance scolaire, mais également à la sécurité et à la culture de l'école.
  - La mise à jour des contrats de travail est à la fois une bonne nouvelle et une dure parole et constitue une priorité évidente.
  - Savoir que la FCA et l'Etude de Conception arrivent est incroyablement prometteur alors que nous continuons à discuter d'un plan directeur. Apprécie votre leadership en soulignant la complexité de notre taille et de notre échelle actuelles ainsi que les décisions difficiles qui sont nécessaires pour garantir que les élèves se trouvent dans des salles de classe dotées de bonnes pratiques pédagogiques.

### **NORME III : Engagement familial et communautaire**

*Favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves ainsi que la réussite de tout le personnel grâce à des partenariats efficaces avec les familles, les organisations communautaires et d'autres parties prenantes qui soutiennent la mission de l'école et du district.*

- 3-A Engagement
- 3-B Partage de Responsabilité
- 3-C Communications
- 3-D Préoccupations Familiales

Alignement des Objectifs de la Surintendante:

- Développer des Pratiques Authentiques d'Engagement Familial et Communautaire
- Améliorer la Communication Interne et Externe avec les Familles et le Personnel

	<b>TRÈS EFFICACE</b>
	<b>EFFICACE</b>
	<b>Développement</b>
X	<b>PEU EFFICACE</b>
	<b>INEFFICACE</b>

**COMMENTAIRES:**

Je pense que les systèmes de croyance de la Surintendante sont profondément alignés sur les résultats que nous devons obtenir.

**Développer des Pratiques Authentiques d'Engagement Familial et Communautaire**

- Nous avons du mal ici. En matière d'engagement communautaire, nous continuons à déployer des plans, des politiques et des priorités sans un plan d'engagement rétrograde. Nous commençons même parfois un « engagement » sans échéancier précisant la fin de cet engagement, etc. – nous avons besoin d'une planification et d'une communication plus strictes. Il doit y avoir un modèle d'engagement autour des propositions et des nouvelles politiques.
  - Notre copie/communication aux familles continue de reposer sur une utilisation excessive de platitudes, d'acronymes et de jargon. Nous ne parviendrons jamais à un engagement authentique si nous continuons à parler d'une manière codée ou bureaucratique.
  - La Ligne d'Assistance BPS est une victoire.
  - L'engagement dans le processus de choix de l'école reste flou et isolé – une occasion cruciale de donner le ton.
- Améliorer la Communication Interne et Externe avec les Familles et le Personnel

**NORME IV : Culture professionnelle :**

*Favorise la réussite de tous les élèves en entretenant et en maintenant une culture scolaire de pratique réflexive, d'attentes élevées et d'apprentissage continu pour le personnel.*

- 4-A Engagement à des Normes Elevées
- 4-B Compétence Culturelle
- 4-C Communications
- 4-D Apprentissage Continu

Alignement des Objectifs de la Surintendante:

- Accroître la Responsabilité du Bureau Central et de nos Ecoles

	<b>TRÈS EFFICACE</b>
	<b>EFFICACE</b>
X	<b>Développement</b>
	<b>PEU EFFICACE</b>
	<b>INEFFICACE</b>

**COMMENTAIRES:**

**NOTE GLOBALE (Tient compte des progrès vers les objectifs et les catégories de performance)**

	<b>TRÈS EFFICACE (Exemplaire)</b>
	<b>EFFICACE (Compétent)</b>
X	<b>EN DÉVELOPPEMENT (Maîtrise)</b>
	<b>PEU EFFICACE (Nécessite une Amélioration)</b>
	<b>INEFFICACE (Insatisfaisant)</b>

**ÉVALUATION ED UNIQUEMENT : NOTATIONS NORMES**

(Placez un « X » dans la case de notation appropriée pour chaque norme)

E	P	NI	U	
	X			<b>Norme I: Direction Pédagogique</b>
		X		<b>Norme II: Gestion et opérations :</b>
		X		<b>Norme III: Engagement familial et communautaire</b>
	X			<b>Norme IV: Culture professionnelle :</b>

**Plan de Développement des Employés (EDP)**

Identifiez et décrivez 2 à 3 domaines forts et 2 à 3 domaines de croissance continue en fonction des catégories ci-dessus, ainsi que la manière dont vous êtes arrivé à ces domaines.

<b>Points forts</b>	<b>Domaines de croissance continue</b>
Leadership organisationnel : réintroduire une structure régionale	Communication avec les parties prenantes avec une planification d'engagement authentique
Valeurs – exprime clairement le pourquoi, célèbre le succès et reconnaît ses erreurs	gestion et opérations pour une plus grande cohérence organisationnelle et réalisation des valeurs, c'est-à-dire réforme de l'éducation spécialisée, planification générale, etc.
	se concentrer sur la sous-performance avec un plan visant à offrir et à créer des options de haute qualité