

## ÉVALUATION DU RENDEMENT DU SURINTENDANT

(Adapté pour la Surintendante des Écoles Publiques de Boston)

Documents de référence :

[Auto-évaluation pour l'année scolaire 2022-2023 de la Surintendante Skipper](#)  
[Note de service sur l'Auto-évaluation pour l'année scolaire 2022-2023 de la Surintendante Skipper](#)  
[Domaines d'Intervention de la Surintendante Skipper pour l'année scolaire 2022-2023](#)  
[Rubrique du modèle DESE](#)

<b>Nom :</b>	Surintendante Mary Skipper
<b>Date de réalisation :</b>	Le 17 août 2023
<b>Réalisé par :</b>	Dr Stephen Alkins, Membre du Comité Scolaire de Boston
<b>Type de régime pour éducateur</b>	Évaluation du Surintendant, année scolaire 2022-2023

### NOTES

### DÉFINITIONS

<b>TRÈS EFFICACE</b> <b>(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</b> <b>(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>ÉMERGENT</b> <b>(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</b> <b>(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</b> <b>(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 : Leadership Pédagogique**

*Le leader de l'éducation favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves et la réussite de tout le personnel en cultivant une vision commune qui place l'enseignement et l'apprentissage puissants au centre de la scolarité.*

Domaines d'intérêt spécifiques :

- 1-A Programme
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de décision éclairée par les données
- 1-F Apprentissage des élèves 1-A Programme
- 1-B Enseignement
- 1- C Évaluation
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de décision éclairée par les données
- 1-F Apprentissage des élèves

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

- Prioriser et Accélérer les Performances Académiques (Peu efficace)
- Renforcer l'Accès à l'Apprentissage Socio-émotionnel (Émergent)
- Accroître la Responsabilisation du Bureau Central et de nos Écoles (Émergent)

### **NOTATION :**

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

### **COMMENTAIRES :**

#### **Alphabétisation équitable**

L'alphabétisation équitable est-elle menée correctement ? Il existe et a toujours existé un engagement à mettre en œuvre une alphabétisation équitable au sein du district. On ne sait cependant pas clairement dans quelle mesure l'efficacité du développement professionnel (PD) autour de sa mise en œuvre se manifeste dans les résultats des élèves, la qualité des plans pédagogiques, ou comment le district mesure cela au-delà des évaluations MAP. Une partie de cela nécessite également de nommer, d'examiner et de remédier aux préjugés existants dans nos pratiques éducatives actuelles qui limitent l'accès au contenu au niveau scolaire. Qu'ont révélé les analyses de district (au moyen d'un outil de planification de l'équité raciale, d'un outil d'observation de l'alphabétisation équitable ou autrement) sur les préjugés des districts ? Je félicite la surintendante du travail qu'elle a accompli en fournissant du matériel et des composants au district pour adopter et surveiller des pratiques d'alphabétisation équitables et j'ai hâte d'en savoir plus sur les résultats des élèves et l'efficacité des outils.

En tant que district, comment les performances pédagogiques constamment médiocres peuvent-elles être tenues pour responsables là où elles existent ? L'évaluation des performances pédagogiques semble être confiée aux communautés scolaires individuelles et, plus particulièrement, aux chefs d'établissement. Comment sont-ils réellement habilités à prendre des décisions en matière d'emploi du personnel ne répondant pas aux normes (enseignants, administrateurs) si et quand la performance pédagogique est systématiquement évaluée comme « peu efficace » ou « inefficace » ? Cela fait partie intégrante de l'élimination des inégalités systémiques et des préjugés empêchant l'accès à un enseignement de haute qualité.

Quels sont les modes d'évaluation alternatifs que le district développe pour évaluer l'impact de son mouvement vers une alphabétisation équitable et une alphabétisation/maîtrise des STEM ? Je serais intéressé de voir une évolution vers un plus grand soutien aux opportunités d'apprentissage basées sur des projets à l'échelle du district.

### **Systèmes de soutien à plusieurs niveaux**

Les normes universelles définies ici sont idéales à imaginer et à adopter dans tout le district. Je m'inquiète de la manière dont le soutien et la responsabilisation seront mis en œuvre, en particulier si les évaluations des outils de district tels que le Plan d'Adaptation du Programme de District ou l'Outil d'Observation pour l'Alphabétisation Équitable révèlent que des mesures doivent être prises.

### **Éducation multilingue**

Je suis satisfait de la base et des mises à jour que nous avons établies cette année conformément au plan stratégique du Bureau de l'Éducation Multilingue et Multiculturelle (OMME) ([diapositive 3](#)). Cependant, nous sommes restés stagnants en termes de croissance du pourcentage d'apprenants multilingues (ML) avec tous des enseignants certifiés ESL et recevant un équilibre approprié entre l'enseignement, les enseignants, le temps et le regroupement. Cela implique un problème plus profond de manque de diversité des enseignants et de pratiques efficaces de recrutement et de rétention des enseignants, particulièrement essentiel pour le ML (compte tenu de la norme Garrity). Cette préoccupation sera probablement exacerbée dans les années à venir, car les besoins en diversité linguistique augmenteront proportionnellement à la diversité des élèves.

L'évaluation du surintendant soutient la croissance dans ce domaine et fournit des mises à jour prometteuses pour le ML et le ML avec handicap (MLWD). La diversité et la rétention des enseignants doivent être continuellement élargies pour soutenir l'obtention d'un permis et via des programmes de pipeline via des programmes d'éducation/de formation des enseignants dans tout le Massachusetts.

### **Expansion des Études Collégiales Précoces et de l'Éducation Professionnelle et Technique**

Ces progrès constituent une étape positive vers un accès accru à l'enseignement supérieur et aux parcours professionnels plus tôt dans le parcours éducatif des élèves.

### **Assiduité des Élèves / Soutien aux Élèves**

La politique révisée du district en matière d'assiduité s'aligne sur un effort vers l'équité et la compréhension des circonstances qui entourent l'absentéisme chronique. De plus, l'embauche de 9

postes régionaux de justice réparatrice/SAWS et d'un directeur constitue un formidable effort pour construire une infrastructure de soutien aux élèves. Alors que les préoccupations du district deviennent trop « lourdes », il est réconfortant de voir certains résultats projetés d'élèves directement affectés par cet investissement (~ 900 élèves). Cela témoigne de la transparence que nous devons avoir dans TOUTES les embauches d'infrastructures. On a le sentiment que les postes sont créés et embauchés dans un but précis, mais pas nécessairement avec une indication claire des résultats mesurables ou des répercussions attendues sur les élèves. Veuillez envisager d'en faire une partie régulière de la création et de l'évaluation des postes à l'avenir.

**\*\*\* Commentaires et préoccupations généraux :** Il est important de reconnaître que dans cette évaluation, des termes comme « efficace » et d'autres sont contextuels. « Efficace » pour qui ? À travers une grande optique du district, de nombreux élèves des BPS se performent et réalisent de grands progrès. Du point de vue de nos populations les plus vulnérables des BPS et de leurs résultats scolaires, le district a beaucoup de travail à faire (peu efficace). La surintendante le reconnaît et devrait en tenir compte. Tandis que nous envisageons d'en ajouter des nouvelles, il est essentiel de saluer l'embauche de Kay Seale, qui, nous l'espérons, assurera la stabilité de notre Bureau de l'Éducation Spéciale et la mise en œuvre d'environnements moins restrictifs. Bien qu'il s'agisse d'un pas dans la bonne direction, l'inclusion reste un sujet de préoccupation majeur et une croissance indispensable, notamment en raison du changement rapide des dirigeants. Plus généralement, malgré une évolution positive (en particulier pour les écoles de transformation supprimant ce statut), avec des pénuries d'enseignants dans tout le district, il est difficile d'imaginer que tous les élèves reçoivent l'enseignement de qualité nécessaire à des résultats scolaires rigoureux. Bien que nous aimions nous vanter du plan scolaire de qualité que nous proposons, comme en témoigne notre processus d'examen dans les écoles (de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année), les familles ont clairement la perception et la compréhension que le programme et l'enseignement de qualité n'existent que dans quelques écoles. En outre, les résultats des élèves et les indicateurs de réussite devraient entraîner une réduction progressive des écarts d'opportunités et de réussite (en particulier pour les élèves noirs et bruns, les élèves handicapés et les apprenants multilingues), qui se sont améliorés au cours de l'année universitaire 2022-2023 ou au cours des années précédentes, selon les résultats du MCAS et d'autres évaluations. Et, même si nous nous attendons à une baisse continue des inscriptions dans le district, cela reflète le fait que nos pratiques pédagogiques et nos options éducatives ne préparent pas correctement les élèves à la réussite, obligeant nos élèves à choisir de meilleures options. Ces questions restent extrêmement préoccupantes. Comme il s'agit d'une année fondamentale pour notre surintendant, je reconnais que de nouveaux systèmes, équipes et protocoles sont mis en œuvre pour produire les données nécessaires pour nous informer sur la manière d'avancer vers les résultats que nous recherchons. Enfin, j'ai hâte de surveiller la manière dont le surintendant s'y retrouvera en nommant les préjugés historiques et persistants dans ses processus, en imposant la responsabilité et en interrogeant l'expansion du bureau central et de l'infrastructure pour voir si cela soutient réellement l'engagement transformateur et le progrès des élèves. \*\*\*

## NORME II : Administration et Opérations

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

- 2-A Environnement (Émergent)
- 2-B Gestion/Développement des ressources humaines (Efficace)
- 2-C Systèmes d'information de planification et de gestion (Efficace)
- 2-D Lois sur les ethniques et les politiques (Efficace)
- 2-E Systèmes fiscaux (Émergent)

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

- Améliorer la Communication Interne et Externe avec les Familles et le Personnel (Émergent)
- Rationaliser les Opérations et Assurer la Sécurité des Élèves (Émergent)

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

### COMMENTAIRES :

#### Structure organisationnelle

La réorganisation du district selon un modèle régional donne des résultats positifs, comme l'indiquent les données fournies par les chefs d'établissement. Il semble clair que les communautés scolaires reçoivent un soutien régional et comprennent mieux quels postes soutiennent leur travail. Ce qui serait bien de voir, ce sont des mesures de la manière dont ce modèle organisationnel a affecté la communication et le temps de réponse aux problèmes des parents/élèves/familles. Cela dit, moins de 60 % des chefs d'établissement déclarent que le bureau de district répond aux besoins de leur école et moins de 50 % déclarent que le bureau de district est tenu responsable de fournir un service de haute qualité aux communautés scolaires et aux familles. Bien qu'il s'agisse d'une amélioration par rapport à notre administration précédente, il reste déconcertant de constater que près de la moitié des dirigeants de district ne croient pas que le bureau central réponde aux besoins de leurs écoles ou qu'il soit tenu responsable du respect de normes élevées. Espérons que la structure élargie des équipes régionales augmentera ces chiffres au cours de l'année à venir. Cette structure a-t-elle été recommandée par la direction de l'école ?

#### Contrats de Travail

La réalisation la plus impressionnante à ce jour est peut-être la mise à jour des 18 contrats de

travail, qui est primordiale pour garantir que le personnel et les partenaires des BPS puissent bénéficier de la sécurité de leur salaire et des avantages sociaux et restaurer la confiance dans la capacité des BPS à être un système bon et compétitif dans lequel travailler. En outre, cela peut aider les familles à retrouver la foi et la confiance qu'un district qui respecte ses engagements envers son personnel le fera pour les familles qu'il dessert. Enfin, maintenant que les contrats sont en vigueur, il sera plus facile de négocier de nouvelles conditions à l'avenir et d'avoir des conversations critiques sur les moyens de nous responsabiliser, nous et nos sous-traitants (le contrat Transdev en était un bon exemple) en centrant les besoins des élèves.

### **Installations scolaires et du district/Sécurité scolaire**

L'Évaluation de l'État des Installations (FCA) et l'Étude de Conception sont des éléments nécessaires pour achever les progrès d'un plan d'installations à long terme, en particulier en ce qui concerne la transition preK-6/7-12 pour le district. Il est impératif que les informations obtenues grâce à cette étude utilisent efficacement l'indice d'opportunité et l'outil de planification de l'équité raciale pour garantir que les communautés les plus touchées reçoivent en premier lieu un soutien. Nous avons également besoin d'un plan directeur détaillé des installations (décembre 2023), mais nous voulons être clairs sur le fait que ce plan intègre les connaissances et les contributions partagées de la communauté et habilite leur prise de décision.

Sans aucun doute, la sécurité des écoles est directement liée à des installations de qualité et sécurisées, éliminant ainsi la prise en compte d'outils psychologiquement nocifs tels que les détecteurs de métaux, qui compromettent la sécurité, la santé mentale et la qualité de l'éducation. Je salue la création du Bureau de Gestion des Urgences et l'engagement en faveur d'une formation de Spécialiste de la Sécurité avec des pratiques tenant compte des traumatismes. J'aimerais plus de clarté sur la manière dont les spécialistes de la sécurité et les coordonnateurs de connexion communautaire travailleront à travers le modèle de soutien régional pour collaborer et communiquer efficacement avec le spécialiste de l'engagement familial, le spécialiste de la justice réparatrice et le travailleur social de district affecté à chaque région scolaire. De plus, comment cela recoupe-t-il les tables rondes communautaires/conseils de site scolaire que les écoles sont censées organiser ? Comme mentionné ci-dessus, la création de plusieurs postes administratifs ne fait que souligner la nécessité d'une communication plus efficace et plus transparente. Peut-être que le spécialiste des communications internes abordera également ce sujet.

Dans l'ensemble, les installations scolaires du district sont vétustes et nécessitent beaucoup d'attention et de réparations afin que les élèves puissent se concentrer sur leur apprentissage, en particulier dans le cadre de la lutte contre l'absentéisme chronique. Je salue les soutiens à l'apprentissage social et émotionnel que nous avons mis en place. Dans le même temps, je reconnais que le précipice financier approche et je reste préoccupé par le fait que ces soutiens essentiels à la communauté scolaire et aux familles seront menacés si notre budget ne peut pas soutenir cela. C'est le plus important à ce jour et il a une vision grandiose, mais il manque encore de clarté et de détails sur la manière dont les dépenses se traduisent en réussite des élèves (par exemple, élèves servis, etc.)

## Transport

La négociation de ce contrat avec Transdev était cruciale car elle exigeait que le district reflète les systèmes qu'il devait construire pour surveiller efficacement et se tenir responsable de la ponctualité (OTP). Bien que nous ayons fait des progrès en matière d'OTP et de recrutement et d'embauche de chauffeurs, nous devons encore améliorer les incitations et le nombre de surveillants de bus. La ligne d'assistance téléphonique pour les transports a été un excellent ajout pour améliorer la communication directe avec toutes les familles, en particulier celles ayant des enfants handicapés.

## NORME III : Engagement Familial et Communautaire

*Favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves et 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 (Émergent)
- 3-B Partage de responsabilité (Émergent)
- 3-C Communications (Émergent)
- 3-D Préoccupations familiales (Efficace / Émergent)

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

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

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

## COMMENTAIRES :

### Communication familiale et ligne d'assistance des BPS

Les statistiques rapportées ici démontrent clairement notre engagement à nous améliorer et notre réactivité aux besoins des familles. Cette initiative est formidable dans la mesure où les familles savent désormais régulièrement à qui elles peuvent parler pour résoudre leurs problèmes et recevoir des commentaires. Ceci est soutenu par un personnel diversifié qui soutient la diversité linguistique

et culturelle du district. À l'avenir, il sera formidable de recevoir des données sur la satisfaction de la communauté à l'égard de la ligne d'assistance, en particulier pendant les périodes critiques de l'année scolaire (par exemple, les placements scolaires pour les examens, etc.).

### **Élever l'Équité, l'Avancement de la Famille et de la Communauté ainsi que les Conseils d'École sur Site**

L'année écoulée en matière d'engagement auprès des familles a été mouvementée, mais elle évolue dans la bonne direction. La surintendante a eu l'intention de rencontrer les communautés scolaires et d'impliquer les familles directement lors de divers événements BPS (et par l'intermédiaire de groupes dirigés par des parents) et de créer des opportunités pour qu'elles puissent interagir directement et poser des questions. Cela illustre une ouverture aux commentaires, un encouragement à l'engagement des parents et un engagement en faveur de l'amélioration dont le district a cruellement besoin. La surintendante a également fourni des conseils sur la manière dont les conseils de site scolaire peuvent améliorer la participation communautaire en s'appuyant sur différentes organisations (par exemple, des organisations à but non lucratif, des initiatives de quartier, des petites entreprises, etc.) pour soutenir l'engagement des élèves par le biais d'opportunités d'emploi ou de parcours de carrière. Son engagement envers ces pratiques, associé à sa transparence dans la reconstruction de la confiance, est nécessaire au maintien des relations et de la stabilité dans tout le district. Cela dit, plusieurs cas cette année ont indiqué que nous avons un long chemin à parcourir pour regagner la confiance et établir des relations équitables avec nos communautés.

Une grande partie des préoccupations concernant le progrès communautaire ont été clairement illustrées dans la façon dont nous avons abordé les fusions d'écoles. Diverses communautés ont signalé que les BPS n'utilise pas de méthode d'« engagement authentique ». Plutôt qu'une approche qui centre la communauté dès le début des idées et lui donne les moyens de prendre des décisions tout au long du processus de manière équitable (cela inclut des incohérences dans la compréhension et l'utilisation de l'outil de planification de l'équité raciale), les communautés scolaires se voient confrontées à des décisions apparemment déjà prises. Les réunions communautaires sont des « cases à cocher » ou des opportunités de « vendre » à la communauté une décision des BPS. Ici, les opinions de la communauté sont entendues, mais ne sont pas intégrées dans les processus ultérieurs et n'ont pas non plus d'impact sur la décision finale. En outre, les réunions sont souvent reportées et les représentants des districts manquent de suivi. Je reconnais que cette année a signalé une amélioration, mais plusieurs cas au cours de l'année scolaire 2022-2023 ont imité ce même format d'engagement authentique raté superposé à une communication aléatoire (par exemple, le déménagement d'O'Bryant, Shaw et Taylor, etc.).



## **NORME IV : Culture Professionnelle**

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

- 4-A Engagement envers des normes élevées (Efficace)
- 4-B Compétence culturelle (Émergent)
- 4-C Communications (Émergent)
- 4-D Apprentissage continu (Efficace)

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

- Accroître la Responsabilisation du Bureau Central et de nos Écoles (Émergent)

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

### **COMMENTAIRES :**

#### **Structures d'équipe et de réunion**

L'évaluation des processus de communication interne au bureau central et au niveau du district doit être étudiée en 2023-2024 (je prévois que ce sera le cas). Nous devons assister à une croissance des données sur la responsabilité et le soutien des chefs d'établissement individuels et des communautés (mis en évidence dans la norme II). Les données appuyant l'inculcation de normes rigoureuses et d'un plan scolaire de qualité sont encourageantes. Je serais curieux d'interroger le même groupe de chefs d'établissement pour voir quels obstacles ils perçoivent comme la plus grande menace à la mise en œuvre de normes élevées et de compétences culturelles au sein de leurs écosystèmes scolaires respectifs.

#### **Contrat du Chef d'Établissement**

Pas de commentaires ici. Notre surintendante a pris des mesures positives et a obtenu une plus grande adhésion de la communauté des dirigeants scolaires en ce qui concerne les plans scolaires. Nous devons également créer des groupes de soutien aux chefs d'établissement, en particulier pour nos chefs d'établissement issus de milieux sous-représentés en point de vue raciale et ethnique, afin qu'il y ait un plus grand sentiment de réseau, de communication et de soutien interne dans tout le district.

#### **Attentes claires, formation et développement professionnel**

Il est nécessaire d'examiner les données sur l'efficacité avec laquelle la DP renforce non seulement

des attentes claires, mais également des voies de soutien claires. Bien que le modèle régional et les équipes nouvellement proposés devraient être utiles pour mettre en œuvre et évaluer cela avec flexibilité, des questions subsistent quant à savoir si nous mettons ou non en œuvre des mesures adaptées à la culture avec agilité et compétence (c'est-à-dire quelle est l'efficacité du développement professionnel et comment les administrateurs ont-ils appris, évalué, et progressé à partir de là ?). En outre, comment le district entend-il soutenir le perfectionnement professionnel continu pour les postes du personnel SEL ?

### **Communications Internes**

Pas de commentaires ici. Les exemples partagés ci-dessus, tels que la ligne d'assistance téléphonique et les recommandations instituées par le Conseil des Écoles de la Grande Ville (CGCS), démontrent et engendrent un processus interne enrégimenté fondé sur des rôles clairs pour les postes et la responsabilité. Ceci est en cours de développement. Cependant, comme le note le surintendant, tout dépend de l'exécution et de la manière dont le district permettra la flexibilité nécessaire au niveau de chaque école et de chaque dirigeant.

### **NOTE GLOBALE (prenant en compte les progrès vers les objectifs et les catégories de performance)**

	<b>TRÈS EFFICACE (Exemplaire)</b>
	<b>EFFICACE (Compétent)</b>
<b>X</b>	<b>ÉMERGENT (Compétent)</b>
	<b>PEU EFFICACE (Besoin d'amélioration)</b>
	<b>INEFFICACE (Insatisfaisant)</b>

### **ÉVALUATION ÉDUCATIVE UNIQUEMENT : NOTATIONS NORMALISÉES**

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

<b>E</b>	<b>P</b>	<b>NI</b>	<b>U</b>	
	<b>X</b>			<b>Norme I : Leadership Pédagogique</b>
	<b>X</b>			<b>Norme II : Administration et Opérations</b>
	<b>X</b>			<b>Norme III : Engagement Familial et Communautaire</b>
	<b>X</b>			<b>Norme IV : Culture Professionnelle</b>

## Plan de Développement des Employés (EDP)

Identifiez et décrivez 2 à 3 points 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.

Points forts	Domaines de croissance continue
<p>Exécuter des contrats de travail pour mettre les BPS à jour, ce qui peut améliorer le moral, le respect et la confiance des employés des BPS dans l'exercice de leurs fonctions. Cela peut améliorer le recrutement et la rétention au sein du district, conduisant à une plus grande stabilité.</p>	<p>Se concentrer sur la diversité et la responsabilité des enseignants pour garantir que TOUTES les salles de classe sont disponibles avec un programme d'études approprié, un leadership pédagogique, des soutiens SEL et des opportunités d'orientation professionnelle. Et lorsque cela ne se produit pas, les chefs d'établissement sont habilités à apporter rapidement des changements pour mieux servir l'apprentissage et les résultats des élèves. L'alphabétisation générale et l'alphabétisation STEM sont essentielles à améliorer.</p>
<p>Le modèle régional de soutien offre une approche personnalisée pour soutenir les communautés scolaires individuelles, vraisemblablement avec la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux besoins de l'école à mesure qu'ils surviennent.</p>	<p>Évaluation des données sur l'efficacité des systèmes macro et micro, en particulier ceux qui impliquent une interface directe avec les familles, pour garantir l'adhésion et l'adaptabilité du district. Cela comprend le développement d'un modèle de spectre d'engagement communautaire authentique qui inclut l'autorité décisionnelle de la communauté.</p>
<p>Instaurer une culture d'attentes élevées et de commentaires critiques dans l'ensemble du district, fondée sur une littérature de haute qualité sur le leadership éducatif et une rhétorique/un langage axés sur l'équité. Cela soutient et correspond à la vision du comité d'école.</p>	<p>Nommer explicitement les biais systémiques et fournir des conseils clairs sur la manière dont les outils de district doivent être utilisés (par exemple, REPT) et sur la manière dont chaque initiative donne la priorité à nos populations les plus vulnérables (approche d'universalisme ciblé)</p>