

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](#)

Nom :	Surintendante Mary Skipper
Date d'Achèvement	Le 16/08/2023
Réalisé par :	Diego Mehta, Représentant Etudiants du Comité Scolaire de Boston
Type de Régime pour Educateur	Évaluation de la Surintendante, SY 2022-2023

NOTATIONS

DÉFINITIONS

TRÈS EFFICACE (Remarquable)	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.
EFFICACE (Compétent)	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.
Développement (Compétent)	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.
PEU EFFICACE (A Besoin d'Amélioration)	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.
INEFFICACE (Insatisfaisant)	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 élèves 1-A Curriculum
- 1-B Instructions
- 1-C Estimation
- 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:

	TRÈS EFFICACE
X	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

À mon avis, les régions scolaires sont un domaine qui présente beaucoup de potentiel, car elles offrent une plus grande surveillance et la possibilité d'avoir des réponses plus rapides pour faciliter l'apprentissage des élèves. Un autre point positif est l'utilisation constante des statistiques pour prendre des décisions tout en prenant le temps de les comprendre dans leur contexte. Un autre point positif est l'investissement dans ESL. L'équité est depuis longtemps un problème au sein des BPS et j'aimerais voir comment vous continuerez à lutter pour l'équité au sein des écoles.

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

	TRÈS EFFICACE
X	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Un point culminant de la performance de la Surintendante Skipper en matière de gestion et d'exploitation doit être le travail effectué sur les conventions collectives pour que tout soit à jour. Un autre point positif concerne les efforts déployés pour doter le service des transports de tous les effectifs. L'investissement dans la sécurité me fait craindre qu'il puisse être utilisé de manière inappropriée. Cependant, s'il est utilisé en collaboration avec le travail social et le bien-être des élèves, il existe un potentiel d'amélioration de la vie étudiante. La violence dans les écoles persiste et le district doit continuer à se battre pour protéger tous les élèves impliqués. La Surintendante Skipper a alloué des fonds à divers domaines qui correspondent aux priorités des BPS et qui servent les BPS.

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

	TRÈS EFFICACE
X	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Certains points positifs ont été la mise en place d'une ligne d'appel et l'augmentation du travail effectué par les agents de liaison familiaux. Les domaines à améliorer incluent une plus grande attention aux préoccupations des familles et une réponse plus rapide et plus précise, notamment en ce qui concerne les fusions et les futurs emplacements potentiels. En outre, les communautés scolaires ont souvent le sentiment que leur contribution n'est pas valorisée et que les décisions sont prises sans tenir compte de leurs préférences. Les points positifs sont également la disponibilité continue des langues pour les parents.

NORME IV : Culture professionnelle :

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

- 4-A Engagement envers 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

	TRÈS EFFICACE
X	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Je crois que la Surintendante s'est engagée à respecter des normes élevées. Je crois également qu'elle essaie de faire des BPS un district plus compétent sur le plan culturel dans divers domaines. Je ne peux pas donner mon avis sur les communications ou la formation continue car j'estime que ces critères abordent trop les domaines du Bureau Central dans lesquels je ne m'y connais pas bien.

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

	TRÈS EFFICACE (Exemple)
X	EFFICACE (Compétent)
	EN DÉVELOPPEMENT (Maîtrise)
	PEU EFFICACE (Nécessite une Amélioration)
	INEFFICACE (Insatisfaisant)

ÉVALUATION ED UNIQUEMENT : NOTATIONS NORMES

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

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

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.

Points forts	Domaines de croissance continue
L'un des points forts de la surintendante réside dans les efforts déployés en matière de négociation collective.	Un domaine de croissance continue serait une conversation meilleure et réelle entre le district et les parents. À l'heure actuelle, de nombreuses personnes ont le sentiment que le district n'écoute pas réellement et ne prend pas en compte ce qu'ils disent.
Un autre point fort réside dans les systèmes en place pour fournir davantage de soutien, en particulier le nouveau système du district.	J'espère voir la poursuite des efforts visant à réduire la violence tout en limitant les mesures extrêmes.
Un autre point positif est l'utilisation des données en contexte pour aider à prendre des décisions concernant le district.	