

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](#)

Nom :	Surintendante Mary Skipper
Date de réalisation :	Le jeudi 17 août 2023
Réalisé par :	Michael O'Neill, Vice-président du Comité Scolaire de Boston
Type de régime pour éducateur	Évaluation du surintendant, année scolaire 2022-2023

NOTES

DÉFINITIONS

TRÈS EFFICACE (Exemplaire)	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.
ÉMERGENT (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 (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 : 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
- Renforcer l'Accès à l'Apprentissage Socio-émotionnel
- Accroître la Responsabilisation du Bureau Central et de nos Écoles

NOTATION :

	TRÈS EFFICACE
	EFFICACE
X	ÉMERGENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES :

Pour la première année de la Surintendante sur son poste, je suis satisfait des mesures que j'ai vues entreprendre jusqu'à présent et je suis encouragé par le travail en cours. Le leadership pédagogique est clairement une force importante de l'expérience de la Surintendante Skipper, et cela ressort clairement d'un certain nombre de mesures prises dans ce domaine au cours de sa première année. L'accent mis sur l'alphabétisation équitable comme fondement des améliorations cruciales nécessaires en matière d'alphabétisation est intéressant, mais il est clair que des résultats doivent être observés. Une grande attention a été accordée à l'échelle nationale à la question du programme d'alphabétisation dans les premières années et il sera intéressant de voir si l'approche des BPS fera une différence.

De plus, l'augmentation du pourcentage d'élèves multilingues recevant les services qu'ils méritent va dans la bonne direction, tout comme la planification d'une augmentation des opportunités

inclusives. Chaque domaine se développe, et les travaux visant à comprendre la complexité des défis dans chaque domaine et à planifier les améliorations (et à mettre en œuvre les recommandations issues d'examens approfondis) sont prometteurs.

Le travail sur l'absentéisme chronique est également prometteur et je suis encouragé par l'amélioration dans une majorité d'écoles qui ont constaté une attention accrue dans ce domaine, en particulier parmi les sous-groupes d'élèves. En outre, le travail sur le soutien aux élèves est également considéré comme encourageant. Enfin, les efforts visant à accroître les opportunités d'études collégiales et de CTE constituent des avancées positives. Je m'attends à ce que d'autres travaux soient effectués au cours de la prochaine année dans chacun de ces domaines, ainsi que dans l'ensemble de nos offres d'écoles alternatives. Il est essentiel que nous disposions d'une gamme d'offres pour aider à répondre aux besoins académiques et émotionnels des élèves qui reviennent à l'école. J'espère que la Surintendante s'efforcera également d'étendre ce travail à l'avenir.

Dans l'ensemble, pour cette norme, en comparant les objectifs initiaux définis en octobre, l'auto-évaluation et mes observations au cours de cette année, je pense qu'un niveau d'Émergent est le plus approprié. Le travail était efficace et répondait aux attentes, mais comme il s'agissait d'un travail de base, les résultats indiqueront mieux si le travail de base a été efficace. Je crois que sous la rubrique DESE pour cette norme, en particulier dans le programme d'études, l'enseignement, l'évaluation et l'évaluation, la Surintendante correspond à la norme de Compétence (et d'Exemplaire pour la prise de décision éclairée par les données), avec des résultats d'apprentissage des élèves inconnus à ce stade, donc conduisant à nouveau à une note en Émergent (qui est également une forme de Compétence).

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
- 2-B Gestion/Développement des ressources humaines
- 2-C Systèmes d'information de planification et de gestion
- 2-D Lois sur les éthiques et les 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 Élèves

	TRÈS EFFICACE
	EFFICACE
X	ÉMERGENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES :

Dans un fil similaire à celui de la norme précédente, j'estime que le travail de la Surintendante Skipper dans un certain nombre de domaines critiques couverts par cette norme était compétent par rapport au travail de base effectué, mais les résultats restent à voir. Les points forts pour moi incluent le travail visant à régler un nombre important de contrats de travail ouverts, la réorganisation en une structure régionale à travers le district (que nous avons vu fonctionner si efficacement dans la région East Boston/Charlestown/North End) et le travail pour interagir avec une analyse externe de la situation district, que ce soit par le DESE, la CGCS ou ailleurs et commencer à réagir aux recommandations intéressantes. Un travail important a été accompli sur la sécurité des élèves et j'ai été témoin d'excellentes interactions avec les agents de sécurité qui gagnent la confiance des élèves et du personnel des écoles, même si globalement, la sécurité du personnel et des élèves demeure un sujet de préoccupation accrue au sujet de la santé émotionnelle, comme nous continuons collectivement de sortir d'une pandémie et que les individus montrent des signes de tension, évidents dans les écoles et au-delà.

Le travail sur l'Évaluation de l'État des Installations et la planification ultérieure de nos installations, ainsi que les améliorations dans notre domaine de transport, sont toujours en développement. Le travail de l'année dernière dans chacun de ces domaines est prometteur et émergent (et les améliorations des transports au cours de l'année sont certainement mesurables positives) et je suis encouragé par le fait que nous entamons la prochaine année scolaire avec des améliorations substantielles des niveaux de personnel pour les chauffeurs de bus et les moniteurs.

Conformément à la rubrique DESE, le travail de la Surintendante sur l'environnement, la gestion et le développement des ressources humaines, la planification et le SIG serait émergent (compétent) et son travail sur les lois, l'éthique et les politiques, ainsi que les systèmes fiscaux serait Compétent/Exemplaire selon mon analyse. Sur une base combinée, je considérerais qu'une note d'Émergent est la plus appropriée pour cette norme.

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
- 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
	ÉMERGENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES :

Ce domaine constitue l'un des plus grands défis des BPS. En termes simples, je constate souvent que les parents avec lesquels je m'engage sont satisfaits de la classe de leur enfant et souvent de leur école, mais ont du mal à soutenir le district dans son ensemble. Bien souvent, les forces externes, que ce soit au niveau local, régional ou national, peuvent avoir divers programmes qui ne correspondent pas nécessairement aux résultats des élèves, même avec ce qui est supposé être les meilleures intentions, et qui peuvent influencer une perception et des actions. Il est donc difficile d'aligner les attentes, les efforts et les résultats de manière positive. Je suis satisfait des efforts de la Surintendante dans ce domaine. L'un des points forts est le travail visant à améliorer l'efficacité et la voix des Conseils d'École sur Site, ainsi que de la ligne d'assistance téléphonique pour les parents. J'ai été témoin de la volonté et du désir de la Surintendante de s'impliquer dans tous les aspects des districts, ainsi que de ses efforts pour susciter un sentiment de responsabilité partagé entre les dirigeants centraux et scolaires. Je crois que les efforts de communication se sont considérablement améliorés au cours de l'année, grâce à des efforts concertés pour atteindre les familles, le personnel et les élèves (ainsi que BSC) lorsque des difficultés surgissent. J'ai également vu la Surintendante inclure les préoccupations et les commentaires de la famille directement dans son processus décisionnel, ainsi que dans ses communications concernant ces décisions, même si cela ne correspond pas aux attentes ou aux résultats demandés.

En pesant les actions de la Surintendante dans cette norme par rapport à l'ampleur du défi de cette norme, je crois que ses actions et son travail équivalent à une évaluation compétente, même si je reconnais le chemin qu'il nous reste encore à parcourir dans ce domaine. À l'avenir, j'encouragerais le développement d'une mentalité de service client non seulement au sein du bureau central et de la direction de l'école, mais également mesurée au moyen d'enquêtes régulières, dont les résultats sont intégrés dans les objectifs SMART.

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
- 4-B Compétence culturelle
- 4-C Communications
- 4-D Apprentissage continu

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

- Accroître la Responsabilisation du Bureau Central et de nos Écoles

	TRÈS EFFICACE
	EFFICACE
X	ÉMERGENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES :

Cette norme témoigne également d'un travail solide dans certains domaines présentant des besoins critiques. La Surintendante a mis en place un système de communication interne solide (y compris une cascade de communications critiques en cas d'événements clés) et a pris des mesures cruciales pour réengager les dirigeants du bureau central en particulier, et le personnel en général, dans un engagement commun envers des normes élevées. Elle a démontré un engagement clair envers l'apprentissage continu, pour elle-même, son équipe de direction et au-delà. Et j'ai été témoin de son engagement au plus haut niveau en faveur de la compétence culturelle dans tous les aspects du quartier. Le travail se poursuit sur une vision commune et sur la manière dont tous les membres de la direction gèrent les conflits, et une attention accrue dans l'ensemble du district sur les résultats des élèves est nécessaire pour surmonter les incroyables obstacles inhérents aux grandes organisations établies. Cette dernière déclaration est l'occasion de se concentrer au cours de l'année à venir, ainsi que d'approfondir les relations avec un Comité Scolaire en constante évolution.

Je crois que les actions des Surintendants dans le cadre de cette norme sont globalement efficaces, mais continuent de se développer, car encore une fois, la mesure clé de l'augmentation des résultats des élèves est nécessaire pour montrer que le travail a abouti à des résultats positifs.

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

	TRÈS EFFICACE (Exemplaire)
	EFFICACE (Compétent)
X	ÉMERGENT (Compétent)
	PEU EFFICACE (Besoin d'amélioration)
	INEFFICACE (Insatisfaisant)

ÉVALUATION ÉDUCATIVE UNIQUEMENT : NOTATIONS NORMALISÉES

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

E	P	NI	U	
	X			Norme I : Leadership Pédagogique
	X			Norme II : Administration 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 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>En tant qu'ancien enseignant et chef d'établissement, il n'est pas surprenant que la Surintendante excelle dans le domaine des programmes d'études et de l'enseignement. Son travail ici est essentiel et très encourageant.</p>	<p>Continuer à développer l'adhésion à une mission partagée et l'engagement envers des normes élevées de la part de tout le personnel, que ce soit au niveau central ou dans les écoles, est essentiel pour instaurer la confiance entre nos familles et nos élèves. Ce domaine comprend la promotion à la fois d'une mentalité de service à la clientèle et d'une concentration partagée sur les résultats des élèves.</p>
<p>En tant qu'ancien directeur d'écoles secondaires et surintendant expérimenté, le travail de la Surintendante visant à développer un réseau régional, ainsi que les éléments nécessaires à son amélioration, dans divers domaines, notamment les relations de travail, les infrastructures de transport, les réunions, etc., sont très positifs.</p>	<p>Au cours de l'année à venir, les travaux d'aménagement occuperont une place centrale. Cela comprend l'élaboration d'un plan directeur cohérent, juste, équitable et compréhensible, en particulier par les communautés touchées. Ce domaine inclut les implications financières de ce travail, d'autant plus que nous prévoyons la fin du soutien financier fédéral accru.</p>
<p>Prendre les mesures nécessaires pour comprendre en profondeur les défis auxquels le district est confronté grâce à des rapports externes et travailler dans plusieurs domaines pour apporter des changements, tout en restant positif, optimiste et accessible, est louable et encourageant.</p>	<p>Travailler avec un Comité Scolaire en constante évolution, en particulier en revenant aux réunions en présentiel, alors que le BSC continue d'évoluer vers un conseil axé sur les résultats des élèves, avec un accent clair sur la gouvernance, tout en reconnaissant la valeur et en incluant la contribution et l'orientation du BSC dans la prise de décision de la Surintendante.</p>