

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 lundi 14 août 2023
Réalisé par :	Jeri Robinson, Président du Comité scolaire de Boston
Type de Régime pour Educateur	Évaluation de la Surintendante, SY 2022-2023

NOTATIONS

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.
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 puissants 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:

	TRÈS EFFICACE
X	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

La Surintendante Skipper a pris le relais à son retour aux BPS. Grâce à sa connaissance de Boston et des BPS en général, elle a rapidement pu commencer à travailler avec des collègues et créer et confirmer des pratiques prometteuses et des travaux fondamentaux déjà en cours sous la forte direction des membres actuels de l'équipe de direction. Tous les domaines énumérés ci-dessus ont reçu un certain niveau d'attention. J'apprécie la reconnaissance par la Surintendante de ce qui fonctionne déjà et de ce qui est prometteur, tout en apprenant systématiquement ce qui fonctionne et en apprenant à travailler avec le personnel existant en partenariat pour renforcer et développer une infrastructure solide dans les départements clés (par exemple, l'enseignement et l'apprentissage) dans tout le district.

J'ai fourni à la Surintendante une note efficace pour cette norme. J'ai apprécié tout le travail accompli pour jeter les bases de ce dont notre district et notre personnel ont besoin pour réussir en classe. J'ai constaté un réel effort concerté pour parvenir à une compréhension et à un alignement communs, notamment en matière d'éducation inclusive. Un élément important de cette fondation

consiste à garantir que nous disposons de la bonne équipe pour exécuter le travail. Même si je sais que nous n'avons pas tous les postes pourvus, nous avons désormais un Chef des Services Spécialisés, un Chef de l'Enseignement et de l'apprentissage et deux Chefs Adjoints au Bureau de l'Éducation Multilingue et Multiculturelle. Il s'agissait d'un travail important au cours de l'année écoulée. Nous ne pouvons pas accomplir notre travail sans un leadership fort.

Maintenant que nous avons mis en place une grande partie du travail de base, ma question est la suivante : comment hiérarchisons-nous, rassemblons-nous les départements et travaillons-nous ensemble ? Et comment pouvons-nous, ainsi que le public, mieux comprendre ce que chacun de ces départements et rôles fera pour faire avancer les travaux ? Je veux également m'assurer que les familles comprennent tout ce que nous faisons en classe. Nous modifions beaucoup de choses à juste titre, nous devons donc nous assurer que les parents comprennent également ces changements.

Dans l'ensemble, je pense que nous allons dans la bonne direction en matière de leadership pédagogique. La surintendante dispose d'une équipe solide qui s'efforce d'aligner tout le travail et de renforcer la communication entre l'équipe académique du District et le personnel de nos écoles. Je sais que les résultats prendront du temps, mais j'ai bon espoir que nous commencerons à voir nos compétences en mathématiques, en lecture et en écriture s'améliorer au cours des prochaines années. Maintenant que nous avons construit une grande partie des fondations, il sera important, au cours de l'année prochaine, de suivre la mise en œuvre et les résultats.

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, efficace 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:

Comme indiqué ci-dessus, cela a été une année de fondation. J'ai fourni à la Surintendante une note efficace pour cette norme. L'année dernière, nous avons reçu de nombreuses informations provenant du Plan d'Amélioration Systémique, du Conseil des Ecoles des Grandes Villes et de bon nombre de nos propres plans internes. Il nous reste maintenant à mettre en œuvre le travail. J'ai apprécié que la Surintendante ait reconnu que le district ne dispose pas des systèmes et des structures nécessaires à sa réussite. La Surintendante a passé beaucoup de temps cette année à comprendre ce que nous avons et ce que nous devons ajouter ou soustraire.

Lorsqu'on examine toutes les choses qui doivent être corrigées, la Surintendante pourrait consacrer une année entière à un seul des domaines du Plan d'Amélioration Systémique, mais nous n'avons pas ce luxe. La surintendante a mis en place une équipe pour commencer à exécuter tous les domaines de travaux, mais plus important encore, pour construire un système durable pour faire avancer les travaux, peu importe qui les dirige. En créant les trois rôles de Surintendant adjoint, vous avez divisé le travail afin de bien comprendre qui est responsable de quelles parties de l'organisation.

Une autre structure importante mise en place est le modèle régional. Je considère les régions comme des mini-districts et un certain nombre d'investissements ont été réalisés pour renforcer ces équipes afin de soutenir nos écoles et nos élèves. Nous devons nous assurer que ces régions travaillent ensemble pour partager les meilleures pratiques et résoudre les problèmes en collaboration. J'aimerais également mieux comprendre comment ces régions ont été décidées et comment le District surveille leur travail pour s'assurer que tout le monde reçoit le même message et a les mêmes attentes.

Il y a encore beaucoup de travail à faire, mais nous avons constaté des progrès significatifs par rapport à l'année dernière. Nous ne pouvons pas accomplir ce travail du jour au lendemain, mais nous devons progresser chaque jour.

Un domaine qui m'a particulièrement impressionné est nos progrès en matière d'embauche : nous disposons d'un effectif complet pour nos chauffeurs de bus et disposons de près de 150 surveillants de bus de plus qu'à la même période l'année dernière. Nous disposons également d'un effectif presque complet pour nos rôles d'éducateurs et nous avons constaté le plus faible roulement de chefs d'établissement depuis longtemps. Tout cela est extrêmement important pour stabiliser le district et faire avancer les travaux. Cette année, nous devons nous concentrer sur la compréhension des besoins du Bureau du Capital Humain afin de garantir que nous pouvons soutenir sa réussite.

Enfin, je sais que l'année à venir sera une grande année pour le Green New Deal pour les BPS et plus généralement pour tous les travaux d'aménagement nécessaires. J'ai hâte de voir, ce que j'espère être une leçon d'humilité, les résultats de l'Evaluation de l'Etat des Installations et la manière dont le district utilisera ce point de données pour aider à éclairer notre plan d'installations à long terme nécessaire. Nous devons être transparents avec ce travail. Nous savons qu'il y a des décisions difficiles à prendre, mais nous savons aussi que nos enfants méritent mieux et que les écoles qu'ils fréquentent ont un impact sur les ressources et les opportunités dont ils disposent ou non. Nous devons travailler en étroite collaboration avec nos familles pour partager les réalités des défis auxquels nous sommes confrontés et nous devons comprendre à quel point certains de ces changements peuvent être difficiles.

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:

L'engagement Familial et Communautaire est un autre domaine dans lequel des investissements importants ont été réalisés pour construire des systèmes capables d'engager et de soutenir authentiquement nos communautés et nos familles. Je vous ai fourni une note efficace pour cette norme et c'est un domaine où je pense que nous avons beaucoup de marge d'amélioration.

Comme pour les autres normes, il y avait et il y a encore beaucoup de travail de base à faire. Élever le travail au rang de Surintendant Adjoint est à la fois symboliquement et pratiquement important. L'Équité, l'Engagement Communautaire et Familial doivent être au cœur de tout ce que nous faisons. J'entends la Surintendante le répéter à maintes reprises et nous devons nous assurer que tout le monde dans l'organisation comprend ces lignes directrices.

J'aimerais voir les résultats de la présence d'un agent de liaison familiale dans chaque école : nous avons mis en place des agents de liaison familiale au cours des deux dernières années et les écoles me parlent tout le temps de l'importance de ce rôle et de la valeur inestimable d'avoir ce poste pour renforcer les liens entre les familles et nos écoles.

Nous devons continuer à travailler avec nos familles pour les aider à comprendre le rôle des écoles

et collaborer avec elles pour soutenir l'éducation de leurs élèves. Nous devons reconnaître que toutes les familles ne peuvent pas être aussi impliquées qu'elles le souhaitent et nous devons offrir des opportunités de mentorat à nos élèves afin que chaque élève ait de nombreux champions pour sa réussite. La Surintendante a réalisé un certain nombre d'investissements dans le soutien aux élèves et nous avons constaté une diminution de l'absentéisme chronique grâce à notre engagement actif auprès des élèves et des familles pour les ramener à l'école. C'est très important et j'espère que davantage de travaux de prévention comme celui-ci se développeront au cours de l'année à venir.

Enfin, j'en ai parlé un peu plus haut, mais du travail du Green New Deal pour les BPS. J'ai apprécié que lorsque la surintendante est arrivée, elle ait ralenti une partie du travail pour mieux le comprendre et rencontré directement certaines des familles touchées. La surintendante a réorganisé les travaux afin de constituer une équipe capable de soutenir toutes les différentes composantes de ce travail complexe. Il ne s'agit pas seulement de bâtiments, il s'agit de communautés scolaires et je sais que nous sommes encore en train de constituer cette équipe, mais un engagement authentique de la communauté et des familles sera essentiel pour le travail à venir. Tout le monde ne sera pas d'accord mais tout le monde doit comprendre.

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

	TRÈS EFFICACE
X	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Pour la dernière norme, j'ai également fourni à la surintendante une évaluation efficace. Sortir de la pandémie et gérer une équipe qui a connu de multiples transitions n'est pas une tâche facile. De

manière anecdotique, lorsque je parle avec le personnel, ils disent tous qu'ils se sentent mieux aujourd'hui qu'il y a un an, et cela grâce au leadership clair de la Surintendante et au respect du travail et de l'équipe.

La surintendante est particulièrement fière et impressionnée par le travail accompli pour conclure toutes nos conventions collectives. Je comprends pourquoi tant de choses étaient en retard, mais la surintendante a donné la priorité à ce travail. Et grâce à cela, nous y sommes parvenus et, par conséquent, le moral a été remonté et les travailleurs se sentent respectés. J'apprécie également que la surintendante planifie déjà la prochaine ronde de négociations avant l'expiration des contrats et qu'elle ait développé une équipe stratégique interne qui va au-delà des services traditionnels des Relations de Travail, du Capital Humain et des Finances.

Une chose que j'ai remarquée lorsque j'étais assise à la table de négociation pour certains de ces contrats était l'importance pour le personnel de sentir qu'il avait son mot à dire et qu'il allait recevoir les ressources dont il avait besoin. Alors que nous nous dirigeons vers la prochaine année scolaire, je vous vois faire de cela une réalité. Pas seulement les investissements dans le modèle régional, mais aussi tout le travail que vous avez accompli pour aligner et élargir tout le développement professionnel.

Nous ne pouvons plus simplement dire aux gens quoi faire, mais sans leur fournir la formation et les ressources dont ils ont besoin pour exécuter leur travail. Ce doit être « c'est ce que l'on attend, mais voici les façons dont nous allons soutenir votre réussite ». Chez ALI et dans le cadre de la planification que j'ai vue pour le PD Inclusion, je vois que votre équipe fait exactement cela. Établir des priorités très claires, puis fournir une formation et des informations sur la manière dont elles seront soutenues.

Dans l'ensemble, j'ai été très impressionnée et j'ai apprécié votre leadership. Ce n'est pas une période facile pour diriger un service public, mais la Surintendante a pris le relais et est restée enthousiasmée et optimiste quant à toutes les possibilités qui s'offrent à nous. J'attends avec impatience cette prochaine année scolaire et le travail que nous ferons ensemble.

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

	TRÈS EFFICACE (Exemplaire)
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
Ecouter et respecter toutes les voix. Jusqu'à présent, vous avez fourni de nombreuses occasions d'entendre le personnel à tous les niveaux, les élèves, les parents en tant qu'individus et en groupes formels. Instaurer la confiance passe par une écoute et un apprentissage attentifs.	Rallier les autres pour qu'ils acceptent et reconnaissent l'importance cruciale d'un engagement familial fort et significatif.
Construction de systèmes et décloisonnement. Vous avez travaillé pour créer une base solide, à travers laquelle des relations positives et saines peuvent se développer et la communication peut circuler.	Aider tout le personnel et les familles à comprendre l'URGENCE de se concentrer sur l'amélioration des résultats des élèves.