

AUTO-ÉVALUATION DES PERFORMANCES
(Adapté pour la Surintendante des Ecoles Publiques de Boston)

Nom :	Mary Skipper
Date d'Achèvement:	Juillet 2023
Réalisé par :	Mary Skipper
Type de Plan d'Éducateur	Plan de Croissance Auto-géré

NOTATIONS

DÉFINITIONS

TRÈS EFFICACE (Exemplaire)	La performance a largement dépassé les attentes en raison de la qualité exceptionnellement élevée du travail effectué dans tous les domaines de responsabilité essentiels, ce qui a entraîné une qualité globale du travail supérieure ; et soit 1) a inclus l'achèvement d'un objectif ou d'un projet majeur, soit 2) a apporté une contribution exceptionnelle ou unique à l'appui des objectifs de l'unité, du département ou du district. Cette notation est réalisable par n'importe quel employé bien que rarement donnée.
EFFICACE (Compétent)	Le rendement a constamment dépassé les attentes dans tous les domaines de responsabilité essentiels et la qualité du travail dans l'ensemble était excellente. Les objectifs annuels ont été atteints.
Développement (Compétent)	La performance a toujours répondu aux attentes dans tous les domaines de responsabilité essentiels, dépassant parfois les attentes, et la qualité du travail dans l'ensemble était très bonne. Les objectifs annuels les plus critiques ont été atteints.
PEU EFFICACE (A besoin d'Amélioration)	La performance n'a pas toujours répondu aux attentes - la performance 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 perfectionnement professionnel visant à améliorer les performances doit être joint, y compris des échéanciers, et surveillé pour mesurer les progrès.
INEFFICACE (Insatisfaisant)	Le rendement était constamment 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. Des améliorations significatives sont nécessaires dans un ou plusieurs domaines importants. Un plan de correction des performances, y compris des échéanciers, doit être défini et surveillé pour mesurer les progrès.

NORME I : Direction 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 Curriculum
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de décision basée sur les données
- 1-F Apprentissage des Elèves 1-A Curriculum
- 1-B Instruction
- 1- C Évaluation
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de décision basée sur les données
- 1-F Apprentissage des Elèves

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

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

NOTATION:

	TRÈS EFFICACE
x	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Pour cette norme, je fournirai des exemples de notre travail lié à

- Systèmes de Support à Plusieurs Niveaux
- Littératie Equitable
- Inclusion
- Éducation Bilingue
- Plan Stratégique de l'Office de l'Education Multilingue et Multiculturelle (OMME)
- Opportunités Universitaires Précoces
- Expansion de l'Education Technologique de Carrière
- Soutien aux Elèves – Efforts d'Abandon d'Opportunité pour les Jeunes / Travail d'Absentéisme chronique

Chaque élève doit avoir un apprentissage rigoureux, basé sur des normes et adapté à la culture et à la langue dans l'environnement le moins restrictif. Pour s'épanouir, les élèves doivent se voir offrir

un continuum de services et avoir accès à l'enseignement de la langue maternelle dans un bâtiment scolaire accueillant, sécuritaire, durable, près de chez eux et offrant des espaces et des technologies du 21e siècle.

Au cours de ces 10 derniers mois depuis que je suis devenue Surintendante, j'ai beaucoup appris et réappris sur les BPS. Notre Plan d'Amélioration Systémique (SIP), les rapports du Conseil des Ecoles de Grandes Villes, l'audit des données d'EY, les visites d'écoles et les réunions avec les élèves, les familles, le personnel et les partenaires m'ont tous aidé à comprendre ce qui a fonctionné, fonctionne et ce que nous devons changer.

Grâce à ma réorientation vers les BPS, je suis claire qu'il y a beaucoup de travail à faire à la fois au niveau du district et dans nos écoles pour réaliser cette vision pour tous les élèves. Refonder notre district dans une vision forte qui se concentre sur et accélère les performances scolaires et aide toutes les écoles à être des environnements inclusifs en augmentant l'accès aux opportunités d'apprentissage de la langue maternelle pour les apprenants multilingues et en augmentant l'accès aux environnements les moins restrictifs pour les élèves handicapés, y compris ceux qui sont multilingues, est l'une de mes principales priorités en tant que Surintendante.

Systèmes de Soutien à Plusieurs Niveaux et Littératie Equitable :

Sous la direction de Dr Linda Chen, Surintendante Principal Adjointe des Etudes et du Dr Drew Echelson, Chef des Ecoles et de la Responsabilité, nous avons pris des mesures importantes pour garantir que chaque classe des Ecoles Publiques de Boston dispose d'un enseignement [solide de niveau 1](#) (diapositives 9 et 10) et est accueillante et inclusive de **tous** les élèves. De plus, grâce à notre [travail de littératie équitable](#), nous avons créé des attentes universelles et fourni une formation, du matériel et des composants spécifiques au personnel pour garantir que tous les élèves, en particulier ceux qui ont été historiquement mal desservis, réalisent pleinement leur génie et deviennent lecteurs et créateurs de textes puissants.

Inclusion pour nos Elèves Handicapés et Apprenants Multilingues :

En ce qui concerne spécifiquement notre travail avec les apprenants multilingues, nous élargissons également l'éducation bilingue, l'accès à la langue Maternelle et travaillons [à la mise en œuvre de notre plan stratégique OMME \(plan\)](#). Cette année, nous avons commencé à voir les résultats de cette mise en œuvre. Plus de nos apprenants multilingues reçoivent les services auxquels ils ont droit par rapport aux années précédentes et bien que nous ayons encore beaucoup de travail à faire, nous avons le pourcentage le plus élevé à ce jour dans le cadre de notre accord du département de la Justice d'apprenants multilingues recevant des services appropriés. Nous sommes passés de 89 % recevant la quantité appropriée d'instruction en anglais requise à maintenant 94 % d'apprenants multilingues qui reçoivent la quantité appropriée d'instruction requise en anglais. Des résultats supplémentaires relatifs à notre plan stratégique OMME et à nos apprenants multilingues peuvent être trouvés [ici](#).

En ce qui concerne notre travail avec nos élèves en éducation spécialisée, l'année dernière, nous avons travaillé avec une cohorte de plus de 22 écoles pour former leurs équipes de planification de l'inclusion alors qu'elles entament le travail de transformation de leurs écoles pour soutenir les pratiques inclusives. Tirant les leçons de cette année et de nombreuses recommandations du rapport du [Conseil des Ecoles de Grandes Villes \(CGCS\)](#), nous travaillons activement sur notre Plan d'Education Inclusive qui sera soumis au DESE en août dans le cadre de notre SIP. Nous partagerons ce plan une fois qu'il sera soumis. Au cours de l'année scolaire 2023-2024, nous demandons à toutes les écoles d'avoir leurs Equipes de Planification de l'Inclusion en place afin que nous puissions déployer l'inclusion par niveau et offrir un développement professionnel supplémentaire à nos éducateurs qui garantiront que le personnel dispose de la formation et des ressources dont il a besoin pour servir nos élèves dans des environnements inclusifs où ceux-ci ont accès à l'enseignement de la langue maternelle et aux environnements les moins restrictifs.

Nous avons également développé et augmenté les ressources dans nos efforts de recrutement et de rétention en élargissant les programmes internes et de pipeline afin que nous ayons le personnel linguistiquement et culturellement diversifié, certifié en éducation spécialisée et ESL, dont nous avons besoin pour soutenir notre Plan d'Education Inclusive. Notre bourse d'enseignement a approuvé 24 enseignants de première année pour l'obtention d'un permis initial en handicap modéré et ESL et notre Programme d'Éducateurs Bilingues / Communauté Accélérée pour enseignants (ACTT) a amené 29 nouveaux adultes dans la profession enseignante ainsi que les 41 élèves de notre Programme d'Enseignants Cadets. Il y a 45 candidats dans la bourse et 31 nouveaux enseignants potentiels à l'ACTT pour l'année à venir. De plus, nous avons élargi l'équipe de recrutement pour inclure un membre supplémentaire de l'équipe afin que nous puissions concentrer nos efforts sur le recrutement pour les zones à besoins élevés. Nous avons également ajouté un responsable des licences qui est en mesure d'aider les candidats individuels et les écoles à clarifier les attentes et à obtenir des informations sur l'obtention d'une licence. Ce questionnaire s'est surtout concentré sur les licences pour les Handicaps Modérés et l'Anglais Langue Seconde (ESL). L'équipe de recrutement a organisé des salons ciblés avec le Bureau de l'Éducation Spécialisée et le Bureau de l'Éducation Multilingue et Multiculturelle destinés à attirer des candidats modérément handicapés et licenciés ESL et a recruté à partir de sources qui se concentrent également sur le développement des enseignants dans ces domaines.

Expansion de l'Enseignement Technique au Niveau Pré-universitaire et Professionnel :

Dans le cas de nos élèves du secondaire, nous voulons nous assurer qu'ils obtiennent leur diplôme des BPS préparés pour l'université et la carrière. Nous [avons élargi les opportunités d'études pré-universitaires](#) dans plusieurs écoles secondaires, déplaçant notre empreinte à 14 programmes dans sept écoles secondaires des BPS différents pour 2023-2024, augmentant ainsi le nombre d'élèves desservis dans les programmes Pré-universitaires de 290 à 740. Nous ajouterons au moins quatre autres programmes dans trois nouvelles écoles secondaires pour 2024-2025. De plus, nous lancerons notre premier programme de 13e année à Fenway High School en 2023-2024, avec notre deuxième programme qui sera lancé l'année prochaine à la Charlestown High School. Ce programme permettra aux élèves d'assister à leur première année d'études universitaires sans frais

de scolarité juste après l'obtention du diplôme d'études secondaires, avec la probabilité que les étudiants obtiennent un Associate Degree (Diplôme d'Associé) d'ici la fin de cette première année universitaire.

Nous avons également élargi les opportunités d'enseignement technique professionnel (CTE), en particulier les parcours pour nos écoles secondaires alternatives grâce au déploiement de nos nouveaux Parcours de Formation Professionnelle Intégrée. Traditionnellement, l'éducation alternative s'est concentrée sur l'obtention du diplôme par les étudiants. C'est important, mais nous voulons également nous assurer que les étudiants sont préparés et ont un plan une fois qu'ils obtiennent leur diplôme. En intégrant la formation professionnelle dans nos programmes d'éducation alternative, nous veillons à ce que les étudiants obtiennent leur diplôme et aient un plan pour leur avenir. De plus, nous lancerons Middle School Academy en 2023-24 à Boston Collaborative High School, ce qui permettra des stages à court terme pour les élèves ayant besoin de services supplémentaires de la 7^e à la 9^e année pour garder ces élèves sur la bonne voie pendant ces années vitales.

Assiduité des élèves :

Pour que nos élèves accèdent et bénéficient de la programmation académique rigoureuse et de qualité que nous construisons, ils doivent être à l'école et présents pour le faire. Alors que nous nous remettons de la pandémie, nous avons constaté une augmentation nationale de l'absentéisme chronique. Boston ne fait pas exception à certaines des tendances de fréquentation que nous observons à l'échelle nationale. Pour aider à résoudre à la fois le problème de fréquentation quotidienne et chronique, nous avons fait plusieurs investissements clés, notamment en ajoutant des superviseurs de fréquentation supplémentaires dans notre modèle de réseau régional et avons [développé des stratégies](#), notamment en offrant de petites subventions incitatives aux écoles l'année dernière pour aider à concentrer les ressources pour avoir nos élèves de retour à l'école. Sur les 35 écoles qui ont reçu une mini-subvention d'assiduité en SY22-23, 24 ont vu une réduction de leur taux d'absentéisme chronique de SY21-22 à SY22-23 (YTD), tandis que trois sont restées au même niveau. Parmi ceux-ci, 17 avaient une réduction d'au moins 5 % et cinq avaient une réduction de 10 % ou plus. Dans l'ensemble, notre absentéisme chronique est passé de 42 % à 37 % et les sous-groupes particuliers à noter sont l'éducation spécialisée (réduction de 4 %), les élèves Noirs (réduction de 6 %), Latinos (réduction de 4 %) et les apprenants de l'anglais (réduction de 5 %).

Soutien aux élèves

Cette dernière année scolaire nous a permis d'approfondir nos connaissances sur les besoins socio-affectifs de nos élèves, ce qui nous a permis de créer une Section de Soutien aux Elèves plus complète. En janvier, nous avons embauché un Surintendant adjoint du Développement et de l'Avancement des Elèves. Ce rôle nous a donné la capacité de concevoir et de commencer à mettre en œuvre un programme de Médiation par les pairs qui compte des représentants de plusieurs écoles, tant au niveau secondaire qu'au niveau de l'école moyenne. La création de ce rôle au sein de

la Section de Soutien aux Elèves nous a permis de renforcer et de définir davantage notre partenariat avec le Bureau du Maire de l'Avancement des Noirs de Sexe Masculin. Des événements notables comme une visite des HBCUS dans la région de DMV pendant les vacances de printemps pour environ 40 élèves et l'organisation du Sommet d'Autonomisation des Jeunes pour environ 100 jeunes élèves de sexe masculin font partie du travail incroyable qui a été accompli au cours de la dernière année scolaire. Nous sommes ravis de continuer à étendre ce partenariat au cours de la prochaine année scolaire.

Pour l'année scolaire à venir, nous élargissons également bon nombre de nos départements de soutien aux élèves pour qu'ils correspondent au cadre régional du district. Le département Succeed Boston ajoutera neuf spécialistes régionaux de la Justice Réparatrice / SAWS (Spécialistes des Ecoles Sûres et Accueillantes) et un Directeur du Programme de Justice Réparatrice pour soutenir cet important travail. Au sein de notre département de Travail Social, nous avons ajouté un poste de Travail Social SLIFE de District ainsi que dix-huit rôles de travail social SLIFE en milieu scolaire pour soutenir la santé mentale et les besoins socio-émotionnels de nos nouveaux arrivants et de nos élèves ayant un apprentissage limité ou interrompu. Le département Opportunity Youth a ajouté des Superviseurs d'Assiduité (SOA) supplémentaires pour s'assurer que nous avons un SOA pour chaque région. Le département des Sports ajoute un Directeur de la Conformité en plus de trois Coordonnateurs régionaux des Sports et le Département des Services de Santé ajoute trois coordonnateurs régionaux du Programme de Soins Infirmiers. Tous ces postes et, en fin de compte, le personnel embauché jouent un rôle essentiel pour soutenir nos jeunes en dehors de la salle de classe afin qu'ils puissent réussir en classe et développer les compétences sociales nécessaires à la vie.

Un autre domaine à noter est notre partenariat avec la Commission de la Santé Publique de Boston pour amener plus de cliniciens en santé mentale et des soins tenant compte des traumatismes dans nos écoles qui en ont le plus besoin. Grâce à notre collaboration avec BPHC et au processus de demande de propositions (RFP), Franciscan Children's a été choisi et offrira une supervision, un soutien à l'obtention d'un permis, un soutien salarial et des allocations à 22 cliniciens en début de carrière placés dans 10 sites scolaires BPS. Les écoles ont été choisies à l'aide de l'Indice d'Opportunité, également considérées comme les écoles ayant le plus grand nombre de réponses à la crise au cours de l'année scolaire écoulée. Au cours des trois années de ce financement, environ **900 élèves du BPS** se verront offrir un soutien clinique et des interventions de la part des 22 cliniciens placés dans 10 nouvelles écoles BPS.

Dans la norme II, j'élaborerai et détaillerai la mise en œuvre et l'évolution de notre [modèle de réseau régional](#), qui est essentiel à notre stratégie de transformation du district et pour garantir un soutien adéquat de manière centralisée et directe pour nos écoles dans tous les domaines afin qu'elles puissent répondre efficacement aux besoins variés de nos élèves. Le modèle de réseau régional joue un rôle essentiel dans tous les domaines de l'organisation, y compris les résultats de nos étudiants universitaires.

NORME II : Gestion 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, efficient 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 Ordonnancement et Systèmes d'Information 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 Garantir la Sécurité des Elèves

	TRÈS EFFICACE
x	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Cette norme II fournira des exemples de nos travaux liés à :

- Structure de l'Equipe : Députés
- Structure de l'Equipe : Modèle Régional:
- Planification des Installations
- Transport
- Bureau de Gestion des Urgences/Planification de la Sécurité de l'Ecole
- Systèmes de Communication
- Contrats de Travail

Des systèmes et des opérations solides sont essentiels au succès d'une grande organisation comme la nôtre et cela continue d'être un domaine prioritaire pour moi, étant entendu que bon nombre de nos systèmes ne répondent pas actuellement aux attentes ou au niveau de l'entreprise nécessaire pour les 48.000 élèves que nous servons et les plus de 12.000 employés que nous employons. Afin d'être un district performant, nous devons comprendre les interdépendances de nos systèmes et de notre travail et nous devons collaborer dans l'ensemble de notre organisation, à la fois les écoles et les départements, pour atteindre la vision d'être un district inclusif qui répond véritablement aux besoins de nos élèves, nos familles, notre communauté et notre personnel.

Plan d'amélioration systémique :

Dans le travail du [Plan d'Amélioration Systémique](#) (SIP) et dans les rapports du Conseil des Ecoles de Grandes Villes sur [l'Education Spécialisée](#), [le Transport](#) et [la Sécurité Scolaire](#), nous avons commencé l'important travail interfonctionnel de création de systèmes et de reconstruction de systèmes pour répondre aux besoins plus larges des BPS. La supervision et la responsabilité de ce travail fonctionnel et interfonctionnel seront essentielles pour obtenir les résultats dont nous avons besoin. Nous avons développé des portefeuilles de travaux et attribué des leviers clés à ce travail pour assurer la mise en œuvre au cours des 1 à 5 prochaines années dans des domaines critiques tels que : Sécurité des Ecoles et des Elèves, Transport, Installations et Capital Humain, pour n'en nommer que quelques-uns.

Chaque domaine dispose d'une équipe interfonctionnelle avec une structure organisationnelle et une cadence de réunion claires pour relever des défis complexes et interdépendants avec des attentes et des flux d'informations clairs. Chaque équipe et leurs départements concernés ont également développé des mesures pour suivre la mise en œuvre. Au cours de la mise en œuvre, nous devons surveiller le travail à l'aide d'indicateurs de performance clés qui nous permettent de comprendre : *Avons-nous fait ce que nous avons dit ? Combien l'avons-nous bien fait ? Cela a-t-il fait une différence pour les enfants? Et comment savons-nous?*

Le travail du SIP est énorme et les progrès de notre travail et les résultats tangibles des élèves doivent être la mesure du succès. Nous ne pouvons pas résoudre ces problèmes du jour au lendemain et nous devons nous assurer que nous avons une base solide pour bâtir sur le travail. Cela a été notre objectif collectif cette année : bâtir nos fondations.

Structures Organisationnelles et Régionales :

En commençant par notre [Organigramme](#), j'ai restructuré notre District et notre équipe de direction avec trois surintendants adjoints soutenant des domaines de travail spécifiques : Etudes, Opérations et Equité, Famille et Avancement Communautaire. Les Adjoints, ainsi que ma Chef de Cabinet et mes Conseillers Principaux, travaillent en étroite collaboration avec moi pour hiérarchiser, gérer et exécuter le travail. Notre Chef de Cabinet, Rochelle Nwosu, est mon bras droit. Elle gère les opérations quotidiennes en m'aidant à rester sur la bonne voie et à gérer les choses au fur et à mesure qu'elles se présentent. Nos conseillers principaux travaillent en étroite collaboration avec la chef de cabinet pour gérer et exécuter de manière proactive de grands projets ou des corps de travail dans des domaines prioritaires particuliers. Cette nouvelle structure permet la durabilité et la responsabilisation d'une manière qui ne s'est jamais produite auparavant.

En plus de l'organigramme, nous avons continué d'évaluer et d'investir en utilisant les commentaires de chefs d'établissement et d'agents de liaison dans notre [modèle régional](#). Chacune des neuf équipes régionales fonctionne comme un satellite du bureau central. Les équipes régionales travaillent de manière indépendante et dans certains cas en triades pour évaluer et relever

les défis et les besoins des écoles de chaque région tout en maintenant une relation solide avec l'équipe centrale pour le soutien.

Chaque région est dirigée par un Surintendant Scolaire Régional qui est responsable de 12 à 15 écoles. Les surintendants scolaires utilisent un cycle d'amélioration continue pour examiner les données de l'école, puis ciblent les soutiens pour les chefs d'établissement là où des domaines de croissance ou de soutien sont nécessaires. En peu de temps, nous avons vu des [commentaires positifs](#) (diapositive 5) de nos chefs d'établissement. Par exemple, nous sommes passés d'un peu plus de 20 % en mai 2021 à près de 70 % en mars 2023 de satisfaction quant à la réactivité du bureau de district. De structure identique, les équipes régionales pour l'année à venir se sont élargies et comprennent :

- Responsable Opérationnel
- Un Spécialiste de l'Engagement Familial
- Un Spécialiste de l'Équité
- Travailleur Social de District
- Directeur Adjoint de l'Éducation Spécialisée
- Liaison Capital Humain
- Coach en Littératie Équitable
- Gestionnaire d'Amélioration Accélérée et d'Enquête
- Superviseur de la Présence
- Conformité Multilingue et Supports Académiques
- Un Spécialiste de la Justice Réparatrice

Pour un district de notre taille, nous devons travailler comme une seule équipe, mais aussi reconnaître les besoins différenciés de nos communautés scolaires. La structure organisationnelle et le modèle régional sont essentiels à la base de notre travail. Construire une équipe solide et avoir des rôles et des responsabilités clairs nous permet d'avoir une responsabilité claire pour le travail et d'être axé sur les résultats.

Contrats de Travail :

De plus, la constitution d'un personnel diversifié et talentueux qui considère les BPS comme un lieu de travail, de développement et d'avancement au service de nos élèves et de nos familles permettant de maintenir nos contrats de travail et nos salaires compétitifs et à jour ; ce qui est critique. Au cours de l'année écoulée, les 18 contrats de travail avec nos syndicats étaient en cours, certains d'une durée allant jusqu'à 3 ans. Je suis fière de dire qu'au cours de ma première année, tous nos contrats sont maintenant à jour et, en collaboration avec le Bureau des Relations de Travail, nous avons développé une équipe de négociation interfonctionnelle interne pour nous assurer que nous planifions et sommes préparés pour les négociations futures. Nous continuons à établir des relations et une collaboration solides avec nos syndicats pour faire le travail essentiel qui est nécessaire à l'avenir pour les BPS. Chacun de ces syndicats représente le personnel qui, avec nos

chefs d'établissement, a travaillé sans relâche tout au long de la pandémie, faisant tout ce qui était nécessaire pour nos élèves et nos familles. Nous avons maintenant un horaire de travail qui nous permet chaque année de nous concentrer sur les négociations dans quelques unités à la fois et de garder notre district compétitif et un endroit où le personnel se sent valorisé. Lorsque les contrats ne sont pas tenus à jour, surtout sur plusieurs années, le personnel ne se sent ni respecté ni valorisé. En plus de veiller à ce que tous nos contrats soient à jour, nous nous efforçons de réduire et de résoudre les griefs en suspens et de fournir une formation au personnel pour nous assurer qu'il possède les compétences nécessaires pour éliminer les préjugés et la discrimination sur le lieu de travail.

Installations Scolaires et de District :

Un autre élément important de notre fondation est de veiller à ce que tous nos élèves disposent d'espaces sûrs, propres, lumineux et inspirants pour apprendre.

Plusieurs de nos installations ont désespérément besoin de réparations majeures ou de rénovations complètes. Sous la direction du Dr Sam Depina, Surintendant Adjoint des Opérations, le district en est aux dernières étapes de développement de deux outils incroyablement importants et fondamentaux qui nous permettront de créer un plan d'installations à long terme.

D'ici la fin de l'été, nous aurons terminé une Evaluation de l'Etat des Installations (FCA). Actuellement, nous utilisons [un tableau de bord du bâtiment](#) qui a été créé par notre équipe interne des installations pour comprendre l'état de nos bâtiments. Bien que le tableau de bord soit utile, FCA est une plongée approfondie d'un fournisseur externe sur l'état de nos bâtiments. Nous utiliserons également les données FCA - en conjonction avec Capital Predictor et Asset Essentials (Prédicteur du Capital et Essentiels des Actifs) - pour développer un plan d'infrastructure sur 10 ans. Cela tiendra compte de l'âge, de la durée de vie utile, de la durabilité (verte) et de la hiérarchisation des diverses catégories d'entretien pour répondre aux besoins critiques en infrastructure.

À la fin de l'année civile, nous aurons également terminé l'étude de conception préK-6 / 7-12. À la fin de ce processus, nous aurons des spécifications pédagogiques, des normes de construction et une rubrique de priorisation qui nous permettront d'accélérer le rythme de construction et de rénovation des écoles afin que chaque élève des Ecoles Publiques de Boston puisse apprendre dans un environnement sûr, sain et résilient et dans un bâtiment inspirant.

[Le FCA et les composantes de l'Etude de Conception](#) contribueront à éclairer le plan d'installations à long terme du district. Le plan d'installations à l'échelle du district aidera le district à hiérarchiser les projets d'immobilisations et à éclairer les décisions sur les consolidations potentielles, les fermetures, les nouvelles constructions et les rénovations importantes des bâtiments scolaires dans tout le district. Nous prévoyons de partager ce plan au début de l'année prochaine.

Sécurité à l'Ecole

Un autre élément important de nos installations et de nos opérations est de s'assurer que le personnel et les élèves de nos bâtiments sont en sécurité, à la fois physiquement et émotionnellement. Le Conseil des Ecoles de Grandes Villes (CGSC) nous a fourni un examen complet et [des recommandations sur la sécurité des écoles et des élèves](#). Nous avons commencé à mettre en œuvre bon nombre de ces recommandations, en commençant par la création et la conception du Bureau de la Gestion des Urgences. Au début de l'année scolaire 22-23, nous avions moins de la moitié de nos Spécialistes de la Sécurité pourvus, actuellement nous avons pourvu tous les postes de Spécialistes de la Sécurité et développé une nouvelle formation pour nos spécialistes en mettant l'accent sur la désescalade et les pratiques tenant compte des traumatismes . En plus de nos spécialistes de la sécurité, nous avons créé nos Coordonnateurs de Connexion Communautaire qui travailleront avec les dirigeants scolaires et communautaires pour fournir un accent proactif sur l'accès aux ressources et un soutien adaptés aux besoins individuels de l'élève. Ce qui se passe dans nos quartiers est souvent ramené dans nos écoles. Les coordonnateurs joueront un rôle essentiel en connaissant nos jeunes et en les soutenant à l'intérieur et à l'extérieur de l'école.

Notre équipe des communications a embauché un spécialiste des communications internes qui a élaboré des [protocoles](#) pour que les écoles comprennent quand elles doivent communiquer avec les familles, en particulier pour tout ce qui concerne la sécurité à l'école. Nous avons dispensé une formation à nos chefs d'établissement et autres administrateurs scolaires et il existe désormais une compréhension claire des modèles et une communication qui sont suivis lorsqu'un incident se produit dans une école.

Transport

Fournir un transport sûr, fiable et ponctuel est essentiel pour garantir que nos élèves puissent accéder à leur éducation. Nous entrerons dans l'année scolaire 2023-2024 dans un endroit très différent de celui d'il y a un an avec notre service de transport par bus jaune. Le district est entièrement doté de chauffeurs de bus pour la première fois depuis avant la pandémie de COVID-19. En collaboration avec Transdev, le district a embauché plus de 200 chauffeurs de bus depuis mai 2022, dont 139 ont bénéficié d'une formation CDL rémunérée (une nouvelle initiative qui n'était pas proposée auparavant par le district). Le district continue de travailler avec Transdev pour fournir une formation CDL continue aux nouvelles recrues et a des chauffeurs supplémentaires en file d'attente qui termineront la formation cet été, afin que nous commencions l'année scolaire prêts à atteindre nos objectifs de transport. Nous avons un nouveau contrat en place avec Transdev qui s'appuie sur les progrès que nous avons réalisés et qui, pour la première fois, prévoit des incitations financières significatives pour l'amélioration des performances et des dommages-intérêts pour non-exécution, alignés sur nos objectifs de transport axés sur les élèves. Nous avons repensé notre système de couverture des moniteurs d'autobus afin que tous les autobus transportant des élèves handicapés aient au moins un moniteur à bord. Nous continuons à faire des progrès significatifs dans l'embauche de moniteurs d'autobus afin que les familles des élèves en éducation spécialisée ne subissent pas les interruptions de service qui se sont produites l'année dernière. Le district a embauché 175 moniteurs de bus pendant SY22-23 et compte actuellement 105 nouveaux moniteurs en file d'attente. Nous prévoyons de commencer l'année scolaire 2023-2024 avec plus de 700

moniteurs et nous continuerons à travailler pour recruter, embaucher et former des moniteurs d'autobus supplémentaires. En regardant les données de l'année dernière, en tant que système, nous avons amélioré la ponctualité (OTP) et résolu un plus grand pourcentage de données GPS manquantes au fil de l'année. Sur notre ligne d'assistance téléphonique pour les transports, le district a ajouté une file d'attente dédiée aux « moniteurs de bus » pour les familles d'élèves handicapés en SY22-23, en plus de notre personnel multilingue existant, afin d'améliorer les communications avec les familles. Les temps d'attente pour les familles étaient en moyenne inférieurs à 2 minutes, ce qui était notre objectif, dans les files d'attente des Moniteurs anglais et de Bus de janvier à juin 2023. Nous continuons à travailler pour réduire les temps d'attente sur la file d'attente dédiée à la langue espagnole, où les temps d'attente étaient en moyenne de 3:30 de janvier à juin 2023. Bien que nous ayons terminé l'année en dessous de l'OTP de 95 % qui figure dans notre Plan d'Amélioration Systémique (SIP), nous avons apporté d'importantes améliorations opérationnelles pour améliorer la ponctualité chaque mois, nous assurer que tous les itinéraires sont couverts quotidiennement et fournir aux familles des communications en temps réel sur tout retard ou problème de service via notre ligne d'assistance téléphonique pour le transport.

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 Partager la 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:

Cette norme III fournira des exemples de nos travaux liés à :

- La Restructuration : Amélioration de l'Équité, la Famille et l'Avancement Communautaire
- Améliorations du Conseil de Site de l'École
- Ligne d'Assistance aux Familles BPS
- Expansion du Mentorat Parental
- Partenariats Commerciaux

En entrant cette année, j'ai constaté que presque tous les groupes d'intervenants que j'ai rencontrés - les familles, les élèves, les partenaires communautaires, les organisations à but non lucratif et le groupe des affaires se sentaient déconnectés des BPS et frustrés de ne pas avoir la possibilité d'être entendus ou de comprendre comment agir de manière significative. Cette réalité particulière contrastait fortement avec les BPS que j'ai connus il y a 7 ans et j'imagine qu'elle a été exacerbée par le roulement fréquent des dirigeants et du personnel dans le District et la Pandémie. De plus, dans des domaines de travail clés tels que l'engagement Familial et Communautaire, notre District a manqué de personnel tant au niveau du District qu'au niveau des écoles.

Amélioration de l'Équité, de l'Avancement Familial et Communautaire et des Conseils de Site

Scolaire :

Je crois fortement, tout comme notre équipe de direction, que nos familles sont nos plus grands partenaires dans ce travail et que nous devons passer d'un modèle d'engagement Familial et Communautaire à un modèle d'engagement authentique. Dans le cadre de notre réorganisation et pour signifier l'importance de faire de ce travail une ligne directrice de l'organisation, j'ai élevé la section de l'Équité, de la Famille et de l'Avancement Communautaire et créé un poste de Surintendant Adjoint, dirigé par le Ana Tavares. Sous la direction de Dr Tavares, nous avons accumulé le soutien à nos conseils de site scolaire - en ajoutant un agent de liaison pour chaque région et, à compter de l'année prochaine, nous offrirons une formation obligatoire au personnel scolaire et aux familles afin qu'ils comprennent le rôle important de nos [conseils de site scolaire](#) et la collaboration nécessaire pour soutenir nos élèves. Traditionnellement, cette formation était volontaire et cela a renforcé des incohérences dans la pratique et la qualité de notre SSC. En travaillant avec nos divers Conseils de Parents à l'Echelle du District et le Comité Directeur Conjoint, il est devenu clair que nous devons faire une remise à zéro et investir de manière approfondie dans la formation et le soutien de nos chefs d'établissement et de nos parents afin que les SSC puissent être des lieux où l'engagement des parents et de la famille se produit.

Communication Familiale et Ligne d'Assistance BPS :

Pour répondre aux préoccupations concernant la communication que les parents et les familles ont partagées, et dans un effort continu pour établir la confiance avec les familles BPS, nous avons également mis en place des protocoles et des procédures simplifiées pour communiquer les informations importantes aux familles et aux communautés scolaires aussi rapidement et précisément que possible dans leur langue maternelle. L'équipe de communication élargie travaille en collaboration étroite avec mon équipe de direction, les chefs d'établissement et nos partenaires municipaux pour tenir nos familles informées sur une grande variété de sujets, y compris les communications en cas d'incident. En fournissant aux parents et aux soignants des canaux de communication fiables et cohérents, notamment des appels automatisés, des e-mails, des SMS et des mises à jour sur les réseaux sociaux, nous augmentons leur confiance dans le district et notre engagement en faveur de la transparence. Cette année, nous avons développé des [protocoles de communication](#) clairs pour nos écoles afin que l'information soit rapidement partagée avec les familles. Nous continuerons à construire et à améliorer notre équipe de communication afin que nous puissions nous mobiliser et répondre à toute situation.

De plus, nous avons également lancé l'année dernière [la ligne d'assistance BPS](#) en tant que centre de service client pour aider les familles/tuteurs à la recherche d'informations sur le district. Semblable au système 311 de l'Hôtel de ville, la ligne d'assistance a ouvert ses portes en mai 2022 et a soutenu 24.016 membres de la communauté BPS, y compris les parents, les écoles, les partenaires communautaires et les services opérationnels, pour obtenir des informations, accéder aux ressources, relever les défis, répondre aux préoccupations et soutenir un impact plus important. des engagements comme des réunions à l'échelle du district ou des urgences scolaires.

La ligne d'assistance a géré plus de 20.000 contacts pour répondre aux besoins de la Communauté

BPS (parents, éducateurs, personnel/dirigeants scolaires, partenaires communautaires et citoyens concernés). Voici une ventilation :

- 14.371 appels entrants / 7.899 appels sortants pour prendre en charge les demandes entrantes, les demandes d'assistance, les préoccupations et les plaintes
- 1.592 e-mails
- 154 visites sans rendez-vous (de manière prudente, le suivi des visites sans rendez-vous a commencé en décembre 2022)
- Les opportunités futures incluent le développement de notre fonctionnalité de chat

La ligne d'assistance caractérise son travail en 4 niveaux de service :

- Niveau 1 (non suivi par FreshDesk) - Assistance Générale qui ne nécessite pas d'assistance technique approfondie (informations générales de navigation, transferts, navigation dans les ressources, etc.). Ils incluront des codes de suivi cette année scolaire pour obtenir de meilleures données sur les types généraux d'appels.
- Niveau 2 - Assistance Technique requise (suivi par Freshdesk) - Assistance avec des fonctions telles que les formulaires, comment mieux se connecter avec les écoles, etc.) 1.975 appels entrent dans cette catégorie
- Niveau 3 - Préoccupations/Plaintes. Cette catégorie comprend 525 plaintes.
- Niveau 4 - Assistance Elargie du District (appel entrant/sortant lorsque quelque chose d'important se produit pour répondre aux questions de la communauté)
 - Implique la prise en charge des appels entrants/sortants, l'engagement dans les réunions, la participation aux événements, etc.
 - Donne une plus grande capacité aux écoles lorsqu'elles s'attendent à un afflux d'appels
 - Peut prendre en charge les communications de gestion des urgences en cas de besoin
 - Peut s'associer à d'autres départements ou initiatives pour améliorer les communications (comme Green New Deal)

Ouvert en semaine de 8h30 à 17h00, le personnel de la ligne d'assistance répond à une grande variété de questions. La matière varie tout au long de l'année scolaire, mais les principaux domaines de soutien sont les suivants :

- Éducation Spécialisée (navigation IEP, Affectations, processus de Navigation)
- Transport (Préoccupations de Surveillance/Porte-à-porte, appels en Escalade)
- Questions/préoccupations liées à l'école (logistique de la rentrée scolaire, comment faire avancer les choses à l'école, incident/code de conduite/sécurité/soutien à l'intimidation)
- Soutien aux ressources familiales (P-EBT/SNAP, logement, accès abordable aux besoins familiaux)
- Été (permis de travail, inscription au programme, compréhension des différentes opportunités d'été)
- Prise en charge des Services d'Accueil Etendus et processus d'Inscription et de Transfert (compréhension de Discover BPS, comment naviguer dans le processus, écoles d'examen,

- UPK, délais d'éligibilité, etc.)
- Nous travaillons à recalibrer le système pour nous donner des données plus précises sur le cycle de vie de chaque sujet

À l'heure actuelle, la ligne d'assistance se compose d'un Directeur des Services Constituants qui dirige une équipe de cinq Spécialistes qui parlent six langues représentées du district, notamment : français, arabe, créole capverdien, portugais, somali et espagnol. La Ligne d'assistance prévoit d'ajouter deux Spécialistes dans les semaines à venir et un Responsable BPS. Les principaux candidats parlent espagnol et créole haïtien pour ajouter à la capacité linguistique de la Ligne d'assistance. À l'automne, la Ligne d'assistance prévoit d'ajouter quatre employés supplémentaires pour répondre au volume d'appels

La Ligne d'assistance utilise le logiciel FreshDesk, qui permet au personnel de gérer et de suivre efficacement les problèmes et les demandes au fur et à mesure qu'ils sont résolus. Nous continuerons à nous appuyer sur le succès de la Ligne d'assistance aux familles, mais nous avons constaté une grande satisfaction pour les familles d'avoir un «guichet unique» où aller et, grâce au système de suivi, nous avons constaté une augmentation de la réactivité à leurs demandes. Certaines des améliorations envisagées incluent le pilotage des portails FreshDesk pour permettre aux écoles d'utiliser la puissance de notre système pour les préoccupations familiales traçables, les questions et le partage d'informations affinant la programmation de FreshDesk en fonction de ce que nous avons appris à considérer pour développer des tableaux de bord publics. Cela pourrait également inclure la participation à des opportunités de sensibilisation élargies (comme des foires aux ressources, des événements, des réunions, etc.) pour fournir des services sur le terrain où les familles ont besoin de nous tout en s'engageant avec leurs communautés scolaires et cela nous permet de développer une base de connaissances pour notre communauté, partager des informations sur des sujets pour lesquels notre communauté recherche généralement de l'aide et / ou que les communautés scolaires aimeraient partager.

Mentorat Parental :

En plus de veiller à ce que nos familles aient un endroit où appeler et poser des questions, nous voulons également soutenir et accroître leur implication dans nos écoles. Nous avons publié un [appel d'offres](#) pour identifier un partenaire communautaire qui peut développer ou utiliser un programme de mentorat parental prêt à l'emploi qui renforce à la fois la confiance et les compétences des parents pour être actifs dans la vie scolaire de leurs enfants et crée en outre des conditions dans lesquelles les écoles démontrent le rôle précieux que les parents jouent en tant que partenaires dans leur communauté scolaire et dans l'apprentissage de leurs élèves. Nous prévoyons d'attribuer un contrat d'ici la fin de l'été et notre partenaire commencera l'année scolaire prochaine.

En plus de notre programme de mentorat de parents, je rencontre aussi régulièrement plusieurs de nos groupes de parents afin que je puisse entendre directement nos familles. Cette année, j'ai rencontré à plusieurs reprises le Conseil Consultatif sur l'Engagement Communautaire, le Groupe de Leadership des Parents de St Stephen, le Conseil des Parents de la Ville, le SPEDPAC et le

DELAC. Des relations solides avec nos familles sont essentielles à la réussite de nos élèves. C'est une priorité pour moi de tirer parti du travail que nous avons accompli et de développer un engagement plus profond et plus authentique avec nos familles dans les années à venir.

Partenariats Commerciaux :

Et enfin, nous développons un partenariat avec la Grande Chambre de Commerce de Boston pour augmenter le niveau de partenariat entre la communauté des affaires et les BPS. Nous recherchons actuellement des exemples de ce travail à travers le pays pour mettre en œuvre un système dans les BPS où les partenaires de l'industrie sont en mesure de soutenir nos écoles financièrement et sur le plan du développement d'une manière qui s'aligne sur les visions de leurs entreprises et permet aux élèves des BPS d'accéder aux ressources de l'industrie, y compris les possibilités d'apprentissage basées sur le travail. Nous avons tellement d'entreprises et d'industries incroyables ici à Boston. Beaucoup d'entre elles veulent soutenir et voir nos élèves s'épanouir et comprennent la valeur de la constitution d'un vivier de talents. C'est un gagnant-gagnant et je suis ravi de voir ce travail se développer au cours de la prochaine année.

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 pour des Normes Elevées
- 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 Ecoles

	TRÈS EFFICACE
x	EFFICACE
	Développement
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Cette norme IV fournira des exemples de nos travaux liés à :

- Communications Internes
- Objectif de Développement Professionnel
- Contrat de Chefs d'Etablissement
- Structures des Réunions

Structures d'Equipe et de Réunions :

Le changement de direction au cours des sept dernières années et le retour et l'impact continu de la pandémie ont été un défi pour notre organisation. Il a été extrêmement important pour moi de créer une culture de stabilité, de passion et de joie pour notre personnel qui travaille dur. Fournir un [organigramme](#) avec une structure claire des rôles et des responsabilités et un ensemble de priorités qui complètent ce sur quoi le personnel a travaillé était essentiel pour maintenir l'élan. Établir une cadence régulière de communication et de concentration grâce à des réunions quotidiennes avec mes Adjoints et ma Chef de Cabinet, des réunions hebdomadaires avec nos Chefs de Sections et mensuelles avec [l'Equipe de Direction complète](#) aide à établir des relations solides, un sens de l'équipe et une communication saine sur la vision et les détails.

Nos réunions hebdomadaires avec les Chefs de Sections nous donnent l'occasion de nous tenir au courant de notre travail, de grandir en équipe et en tant que collègues et d'approfondir des sujets spécifiques liés à nos priorités. Nos réunions mensuelles de l'Equipe de Direction offrent aux Surintendants Scolaires et aux Chefs de Sections l'occasion d'évaluer les données au niveau de

l'école et/ou de discuter d'une stratégie et d'un plan de déploiement ou d'expansion d'un programme particulier. Ces réunions sont essentielles à la croissance professionnelle et favorisent une communication et des commentaires réguliers, en plus de la collaboration et de la communication plus organiques qui se produisent chaque jour.

Les Surintendants Scolaires jouent un rôle essentiel entre nos écoles et le bureau central. À la tête de nos équipes régionales, le Surintendant Scolaire effectue des examens mensuels des données sur les résultats des élèves, ce qui lui permet de comprendre les besoins de chaque école. De plus, il offre du coaching et du mentorat à nos chefs d'établissement sur tout, de l'enseignement au leadership. Nous avons constaté une [augmentation significative](#) (diapositive 5) de la compréhension et de l'appréciation de nos chefs d'établissement concernant le soutien qu'ils reçoivent du personnel du bureau central. Cela est dû à la compréhension claire que les Surintendants d'école ont de leur rôle et aux investissements supplémentaires que nous avons faits dans le modèle régional afin que tout ne tombe pas sur une seule personne. S'assurer que nos Surintendants d'école et notre équipe de direction centrale travaillent en collaboration et considèrent notre district comme un seul et non comme un ensemble de 119 écoles est essentiel pour répondre aux besoins de tous nos élèves.

Contrat de Chef d'Etablissement :

Depuis le premier jour, j'ai dit que nous ne pouvons pas avoir un grand district à moins que nous ayons un corps de direction d'école solide et stable qui comprend le travail académique, sache comment soutenir ce travail de manière opérationnelle et soutenir l'enfant dans son ensemble, et respecte et s'engage avec leur personnel et les familles. Je me réunis mensuellement avec notre cabinet de chef d'établissement et nos Adjoints afin que la voix et la pensée du chef d'établissement soient prioritaires dans les petites et grandes décisions que nous prenons. Nous avons également travaillé l'année dernière avec notre cabinet de chef d'établissement pour apporter des modifications au contrat principal actuel. Attirer et retenir des chefs d'établissement solides est essentiel à notre réussite. Nous avons augmenté le salaire de base, leur avons offert plus d'opportunités éducatives et professionnelles et ajouté des primes de rétention. Ce nouveau contrat se faisait attendre depuis longtemps et cette année, nous avons constaté un taux de rotation nettement inférieur de nos chefs d'établissement par rapport à l'année précédente. L'année dernière, 14 chefs d'établissement ont démissionné sans occuper un autre poste au sein des BPS. Cette année, seuls 5 chefs d'établissement ont démissionné.

Attentes Claires, Formation et Développement Professionnel :

L'équipe, en particulier la section scolaire et l'équipe académique, a développé et coordonné un développement professionnel significatif pour nos leaders scolaires et nos éducateurs. Pour nos chefs d'établissement, nous nous sommes concentrés sur leurs [plans d'école de qualité](#) (diapos 6-9) et les [attentes universelles](#) et les trois priorités de : (1) Orientation Pédagogique, (2) Culture et Climat et (3) Assiduité. De plus, nous avons fourni une [formation et des attentes claires concernant le renforcement](#) de l'enseignement de niveau 1 dans toutes nos écoles.

Nous offrons également des heures supplémentaires de perfectionnement professionnel à nos

éducateurs (obligatoires pour les enseignants, les para-professionnels sont invités) autour de la mise en œuvre de l'éducation inclusive. Nous demandons à nos éducateurs de penser différemment à la façon dont nous servons nos élèves. Il est extrêmement important que nous leur fournissions les connaissances et la formation dont ils ont besoin pour réussir. Ce perfectionnement professionnel se déroulera au début de l'année scolaire prochaine et sera intégré tout au long de l'année.

Communications Internes:

Enfin, l'accent a été mis cette année sur l'amélioration de notre communication interne. Nous sommes une grande organisation avec de nombreuses responsabilités. S'assurer que tout le personnel a une compréhension claire de nos priorités et de la façon dont leur travail est lié leur permet d'avoir confiance pour exécuter le travail. L'une des premières choses que j'ai observées depuis mon retour dans le district est que nos équipes sont excellentes en matière de planification et d'élaboration de stratégies, mais ont vraiment du mal à exécuter et à mettre en œuvre. J'ai utilisé l'analogie de 80/20 qui consiste à descendre le terrain avec de beaux jeux mais ensuite dans les 20 derniers mètres sans pouvoir marquer de points.

Avoir des structures claires, de bonnes lignes de communication et donner aux dirigeants et aux équipes à tous les niveaux les moyens de prendre des décisions est essentiel pour garantir que nous supprimons les défaillances ponctuelles et les goulots d'étranglement potentiels afin que le travail puisse continuer et être achevé. De plus, nous avons créé de nombreuses équipes interfonctionnelles internes afin que tous les principaux intervenants et départements fassent partie de la planification et de l'exécution des travaux. Cela a aidé différents départements à comprendre leur rôle, à développer la responsabilité du travail et à voir les interdépendances profondes qui existent dans un district de notre taille et qui créaient auparavant des obstacles à l'avancement du travail.

Comme indiqué dans le rapport du CGCS sur la sécurité scolaire, cette rupture de propriété et d'exécution se produisait également dans les écoles et les départements de district en réponse à des incidents critiques. Nous avons développé des cascades de communication pour résoudre ce problème pour les incidents critiques des écoles et des districts et pour les annonces à grande échelle qui ont un impact sur la communauté BPS au sens large. Nous avons des protocoles écrits pour garantir que chacun reçoive le même message, dans sa langue maternelle préférée, du district et non d'une autre source.

Toute cette structure de travail-réunion, une compréhension claire des rôles et des responsabilités, le développement professionnel et une communication claire jouent un rôle essentiel pour que le personnel se sente valorisé et fasse partie d'une équipe. En plus de notre développement professionnel en milieu scolaire, j'ai donné la priorité à la création de temps et d'espace pour le PD pour mon équipe de direction. Nous avons participé au Projet de Leadership d'Éducation Publique de Harvard (Harvard's Public Education Leadership Project) (PELP) et à plusieurs réunions et formations organisées par le Conseil des Ecoles de Grandes Villes (CGSC). C'est un travail difficile

et nous ne pouvons réussir que si nous naviguons tous ensemble dans la même direction. Nous continuerons à construire et à renforcer notre équipe, mais chaque jour, j'ai l'honneur de voir notre personnel faire des choses incroyables. En tant que leader, il est important de montrer de l'appréciation pour ce travail acharné et d'intervenir pour résoudre le problème lorsque nous rencontrons un obstacle. Avoir une solide culture professionnelle et une équipe qui a une histoire de travail réussie dans les BPS et qui s'engage à travailler ensemble sur le long terme a été un défi dans le passé, mais c'est quelque chose qui évolue dans la bonne direction et il est essentiel que ceci reste une priorité afin que nous puissions livrer le travail.

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

	TRÈS EFFICACE (Exemplaire)
X	EFFICACE (Maîtrisé)
	EN DÉVELOPPEMENT (Maîtrisé)
	PEU EFFICACE (Besoin d'Amélioration)
	INEFFICACE (Insatisfaisant)

ÉVALUATION ED UNIQUEMENT : NOTATIONS AUX 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)

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

Domaines de force	Domaines de croissance continue
Développer une vision académique inclusive forte pour TOUS les élèves, avec un accent particulier sur la programmation secondaire.	Développer une vision allant au-delà de l'implication de la Famille et de la Communauté vers une vision authentique de l'Engagement de la Famille et de la Communauté.
Développer à la fois des systèmes et des structures macro et micro dans les opérations pour aider à construire un district hautement fonctionnel qui soutient une vision académique inclusive forte.	Poursuivre et faire évoluer une stratégie et un plan de communication proactifs et non réactifs, inclusifs de et pour toutes les parties prenantes, et à la fois efficaces et dynamiques.
Créer une culture et un état d'esprit d'attentes élevées et de professionnalisme fondés sur une prise de décision éclairée par les données qui renforcent une mentalité d'équipe et incluent les parties prenantes externes.	Travailler à développer de solides partenariats de travail avec le comité scolaire, le conseil municipal, le maire, les agences municipales, les agences d'État et les partenaires commerciaux, postsecondaires, communautaires et à but non lucratif de Boston afin de maximiser les ressources et les opportunités dans les domaines prioritaires des BPS.