

# Écoles Publiques de Boston

## Caractéristiques souhaitables pour surintendant des écoles

*Écoles Publiques de Boston (BPS) est à la recherche d'un chef pédagogique solide qui s'engage à aborder les questions d'équité, de cohérence et d'innovation et adopte l'antiracisme comme un impératif organisationnel. Le prochain chef du BPS doit avoir les compétences et l'expertise nécessaires pour conduire le district scolaire le plus ancien du pays à devenir le premier district scolaire du pays à éliminer les possibilités et les écarts de réalisation, tout en favorisant une culture d'excellence dans chaque école et en offrant aux gestionnaires du bureau central et aux dirigeants scolaires le soutien nécessaire pour y parvenir.*

Le surintendant doit être un chef pédagogique visionnaire, innovateur et axé sur les résultats qui a fait ses preuves dans la gestion d'un grand district urbain diversifié sur les plans culturel, linguistique et neurodivergente. Le surintendant fera de la politique sur l'écart de possibilités et de réalisations un élément central du district en faisant la promotion de la vision, du but et des objectifs de la politique auprès de tous les intervenants; en accordant la priorité aux besoins des étudiants et des familles marginalisés par le système; veiller à ce que les décisions, les ressources et les affectations de fonds soient guidées par les buts et les objectifs de la politique. On s'attend à ce que le chef du district propose des solutions novatrices et avant-gardistes qui éliminent à la fois les occasions et les écarts de réalisation, en mettant l'accent sur l'équité et la lutte contre le racisme.

Le surintendant doit avoir la capacité éprouvée de recruter et de maintenir en poste des personnes exceptionnellement talentueuses, diversifiées et culturellement compétentes pour former des équipes efficaces afin d'obtenir des résultats pour les étudiants. Le surintendant doit être un habile à résoudre les problèmes sur le plan politique et posséder des aptitudes exceptionnelles en communication, y compris une habitude manifeste de favoriser la transparence. La surintendante devrait avoir une expérience approfondie et pertinente et démontrer un engagement authentique envers la famille. Le chef doit posséder une expertise rigoureuse en matière de surveillance financière pour répondre aux besoins financiers actuels du district.

Le surintendant doit posséder de solides aptitudes interpersonnelles qui permettent la collaboration et l'établissement d'un consensus afin d'obtenir le soutien politique, communautaire et financier nécessaire pour les objectifs à court et à long terme du district. Le surintendant doit être très visible dans les écoles et lors des événements communautaires auxquels assistent fréquemment diverses familles, ainsi qu'un défenseur crédible et convaincant de l'éducation publique préK-12, tant à l'échelle de l'État qu'à l'échelle nationale, en collaboration avec la collectivité locale. Le surintendant doit avoir une expérience réussie de la gestion du changement systémique dans une grande organisation et les compétences éprouvées pour former une équipe efficace de leaders de diverses origines raciales des antécédents ethniques et linguistiques qui sont capables de propulser en collaboration un système qui répond aux besoins de l'enfant tout entier. Le surintendant doit avoir une culture numérique; une personne de l'ère numérique qui est au courant de la situation à l'échelle mondiale et qui a la passion de mobiliser, d'habiliter, de préparer et d'éduquer tous les enfants pour le 21<sup>e</sup> siècle et l'économie mondiale, ainsi que d'anticiper les progrès technologiques et leur utilisation en classe. On s'attend à ce que le surintendant et tout le personnel du BPS placent le service aux étudiants au premier plan; qu'ils encouragent la participation raciale, culturelle, linguistique et neurodivergente de la famille et de la collectivité; qu'ils établissent et atteignent des objectifs qui bénéficient d'un vaste soutien; et de rendre

compte de ces résultats.

Le surintendant doit posséder les compétences nécessaires pour travailler avec un comité scolaire nommé par le maire, participer en tant que membre du Cabinet du maire et établir de façon proactive des ponts avec tous les parties prenantes clés et des communautés scolaires entières en période de transition et avant la mise en œuvre d'initiatives nouvelles, prévues et proposées.

#### **Qualifications:**

- **Technique:** Master
- **Attestation:** Permis de surintendant d'école MA active et valide requise
- **Expérience requise:**
  - Plus de 10 ans d'expérience connexe en supervision, y compris de l'expérience :
    - Agir à titre d'éducateur dans un district public de PréK-12
    - Diriger une école publique, une administration publique ou locale, une organisation à but non lucratif ou une entreprise de taille et de complexité similaires
    - Faciliter les relations avec la collectivité, les étudiants, la famille, les intervenants ou le conseil d'administration
  - Capacité manifeste d'élaborer des politiques, des plans stratégiques et des initiatives connexes pour faire progresser l'apprentissage des étudiants, augmentation du nombre de diplômés à temps et la préparation à la carrière et au collège
- **Expérience préférée :**
  - Expérience à titre de surintendant ou d'autre chef de l'exécutif pour une grande LEA ayant des besoins, une taille et des caractéristiques démographiques semblables
  - Expérience démontrée de travail efficace avec les collectivités pendant la pandémie d'une manière qui a établi la confiance
  - Connaissance de la Nouvelle-Angleterre, du Massachusetts et/ou de Boston
  - Multilingue, idéalement avec une maîtrise d'une ou plusieurs des 9 langues principales du District : Espagnol, chinois (mandarin et cantonais), créole haïtien, créole du Cap-Vert, vietnamien, portugais, français, arabe et somalien.

#### **Compétences et qualités**

*Le candidat idéal possédera bon nombre des compétences et des qualités clés suivantes identifiées par la communauté du BPS, et sera en mesure de démontrer les connaissances, l'expérience et les mentalités nécessaires pour diriger ce travail.*

#### **1. Élimination les écarts d'opportunités et de réalisations**

- Démontre la capacité d'éliminer les occasions et les écarts de rendement et d'améliorer les résultats scolaires de tous les étudiants, de la petite enfance au collège, en passant par la préparation à la carrière, ainsi que le développement des compétences professionnelles et de la vie quotidienne.
- Fait preuve d'une expérience et d'une connaissance approfondies des services aux apprenants multilingues et aux étudiants multilingues handicapés.
- A de l'expérience de la mise en œuvre de politiques, de programmes et de pratiques à l'échelle du système conçus pour éliminer les écarts de réussite et de possibilités pour les étudiants, y compris l'ajustement des politiques existantes et l'exécution des réformes systémiques nécessaires.
- Démontre la capacité de cultiver une culture organisationnelle où chaque personne dans

chaque département est responsable d'améliorer les résultats scolaires de tous les étudiants dans chaque école et se consacre à éliminer les occasions et les écarts de rendement.

- Démontre la compétence culturelle nécessaire pour favoriser un district qui embrasse des croyances et des pratiques culturellement durables qui honorent les différences et les intersectionnalités en matière de race, l'appartenance ethnique, de langue, de capacité, de culture, de genre et d'orientation sexuelle.
- Fait preuve d'un engagement authentique à cultiver une organisation antiraciste et à examiner les politiques et les pratiques dans une perspective antiraciste.

## **2. Direction pédagogique :**

- Possède une solide compréhension des défis de l'éducation urbaine; comprend l'histoire de la déségrégation de Boston, ainsi que sa population étudiante actuelle avec une forte proportion d'étudiants à faible revenu, les étudiants noirs et latines, les apprenants multilingues, les étudiants handicapés, et les étudiants multilingues handicapés.
- Possède une expérience de résultats positifs dans l'amélioration du rendement des étudiants à faible revenu, des étudiants noirs et latines, des étudiants handicapés, des apprenants multilingues et des étudiants multilingues handicapés.
- Solide expérience de l'éducation d'apprenants multilingues et preuves de réussite, comme l'élaboration de programmes, le recrutement de personnel adéquat pour l'alphabétisation en langue autochtone, le rythme efficace du développement de l'anglais et l'alphabétisation en langue autochtone.
- Capacité avérée à diriger des efforts forts et urgents en ce qui concerne les apprenants multilingues, y compris le respect des obligations légales du district de fournir des services éducatifs adéquats aux apprenants anglais, en assurant des services adéquats et appropriés pour les étudiants multilingues handicapés, renforcer l'élaboration des programmes conformément à la loi relative à opportunité linguistique pour nos enfants, recruter du personnel adapté à la culture et compétent sur le plan linguistique, renforcer l'engagement communautaire et familial, et assurer des voies multiples pour tous les étudiants d'obtenir leur diplôme avec le sceau de bialphabétisation du Massachusetts.
- Efficacité éprouvée dans l'exécution de programmes qui assurent le développement scolaire, socio-émotionnel et physique global de l'enfant.
- Valoriser et s'appuyer sur les données lors de la prise de décisions et de l'élaboration et de la mise en œuvre de systèmes complets de surveillance et de reddition de comptes pour le milieu universitaire, le personnel, les opérations et la gestion financière du district.
- Fait preuve de tolérance à l'égard de la prise de risques, le cas échéant, pour mieux répondre aux besoins des étudiants ou du district.
- Connaissance des pratiques exemplaires en matière d'enseignement pré-K-12, de transformation scolaire, de pratiques de redressement de l'État et d'obtention de l'appui du public pour l'expansion de la petite enfance, la transformation de l'éducation spéciale et mettre aux normes les installations, avec des priorités fondées sur les besoins.
- Avoir du succès professionnel dans l'avancement des compétences et des connaissances des étudiants liées à la pensée critique, à l'utilisation de la technologie et à la capacité de participer pleinement à la société.
- A efficacement abordé les types spécifiques de défis académiques auxquels font face les écoles publiques de Boston :
  - Accélérer l'apprentissage, la guérison et le rétablissement scolaire des élèves après la pandémie de COVID-19;
  - Codifier et améliorer l'enseignement de l'alphabétisation conformément à la science de

- la lecture en offrant un accès équitable et un apprentissage différencié pour un rendement élevé et combler les écarts entre les étudiants marginalisés;
- Créer des milieux scolaires sécuritaires, accueillants et inclusifs qui appuient l'apprentissage des étudiants et mettent constamment en œuvre des pratiques de justice réparatrice;
  - La réussite de l'éducation d'une forte proportion d'apprenants multilingues de langues autochtones diverses, y compris un changement à l'échelle du système de l'immersion en anglais à l'éducation bilingue et à l'accès à l'enseignement des langue maternelle;
  - Scolariser avec succès un grand nombre d'étudiants ayant diverses déficiences, en particulier les étudiants noirs et latines de sexe masculin;
  - Offrir des programmes différenciés pour soutenir une grande variété de compétences et d'intérêts des étudiants, y compris l'accent mis sur l'élaboration de solides programmes d'enseignement professionnel ainsi que des programmes d'éducation alternative exceptionnels;
  - Transformer les pratiques dirigées par les districts et fondées sur la recherche et les résultats des étudiants pour les écoles nécessitant un soutien Focalisé/Ciblé et les écoles qui ont besoin d'un soutien général ou global;
  - Offrir du perfectionnement professionnel aux dirigeants et au personnel des écoles et des bureaux centraux, en s'appuyant sur les outils de planification de l'équité du district, ce qui se traduira par des améliorations durables et mesurables de l'enseignement en classe et des résultats des étudiants connexes.

### **3. Gestion et opérations :**

- Capable de diriger de manière efficace et efficiente un système d'écoles fonctionnant dans une variété de structures avec des degrés variables d'autonomie et de flexibilité dans la prise de décision.
- A fait preuve de leadership dans le changement à l'échelle du système afin de promouvoir de meilleurs résultats d'apprentissage grâce à l'utilisation efficace des ressources disponibles.
- Possède une feuille de route éprouvée pour attirer, former et retenir des employés à tous les niveaux qui reflètent la diversité raciale et linguistique de Boston, qui sont sensibles à la mosaïque des cultures dans chaque communauté scolaire, et qui croient que la réussite scolaire est réalisable pour tous les étudiants.
- Avoir l'expérience des besoins en capital et des besoins opérationnels pour s'assurer que les étudiants fréquentent les écoles dans des installations de pointe en obtenant le soutien communautaire et politique nécessaire pour atteindre cet objectif.
- Capable de transformer le service de transport pour assurer un excellent transport toute l'année qui répond aux besoins de toutes les familles et des étudiants, en particulier les étudiants qui comptent sur le transport spécialisé pour aller à l'école.
- Expérience de la création de relations positives et collaboratives avec les syndicats/associations professionnelles et de la gestion efficace et efficiente des contrats ou des conventions collectives pour mettre en œuvre les réformes nécessaires.
- Succès dans la direction d'activités de gestion et opérationnelles, telles que :
  - Mettre en œuvre des systèmes efficaces qui créent un environnement d'apprentissage sécuritaire;
  - Assurer des services de transport et de restauration fiables, efficaces et financièrement viables qui sont reçus avec une grande satisfaction;
  - Renforcer la diversité des éducateurs et du personnel en matière de recrutement, d'embauche, de perfectionnement et de maintien en poste;

- Améliorer les politiques d'affectation des étudiants et de choix des écoles pour répondre aux préoccupations liées à l'équité et à la cohérence;
- Diriger la planification des grandes immobilisations pour les bâtiments scolaires du XXI<sup>e</sup> siècle qui seront conçus et mis en œuvre afin d'accroître l'équité, d'élargir l'accès à la qualité et de réduire les transitions pour les familles;
- Repenser l'expérience de l'école secondaire pour préparer chaque jeune à réussir ses études postsecondaires, sa carrière et sa vie entière;
- Peaufiner les approches du financement pondéré des étudiants dans la budgétisation;
- Galvaniser le soutien et la responsabilité du bureau central pour les Chefs d'école dans un système d'écoles avec une autonomie différenciée et des déterminations de responsabilité de l'État.

#### **4. Engagement familial et communautaire :**

- Engagé pour un engagement communautaire véritable . Considère les familles, les étudiants et les membres de la collectivité en tant qu'actifs, et est prêt à mettre en œuvre des processus décisionnels qui sollicitent la participation de la collectivité pour formuler les bons problèmes à résoudre et élaborer des solutions.
- Capable de construire une infrastructure de mobilisation qui favorise la prise de décisions partagée, recherche des voix historiquement marginalisées et permet au district de collaborer efficacement avec toutes les parties prenantes sur les impacts potentiels des décisions avant qu'elles ne soient prises.
- Possède les excellentes aptitudes de communication, d'écoute et de gestion nécessaires pour travailler en collaboration avec le Comité scolaire et les parties prenantes concernés à l'élaboration, à l'amélioration et à l'examen périodique de la mission du district, une vision et un plan stratégique exhaustif pour veiller à ce qu'ils orientent le district dans la planification et la prise de décisions à court et à long terme.
- Expérience et engagement à être visible et activement engagé dans les écoles et la communauté pour aborder les questions jugées importantes pour les valeurs et les cultures des familles et des communautés.
- Démontre la capacité d'établir des partenariats efficaces et authentiques avec divers organismes communautaires, des groupes d'aidants naturels et familiaux, des organismes sans but lucratif, des entreprises, des fondations, des établissements d'enseignement supérieur, des communautés confessionnelles, des fonctionnaires et d'autres groupes.
- A réussi à faire participer les aidants naturels et les familles en tant que partenaires à part entière dans l'éducation de leurs enfants, en s'appuyant sur une définition co-construite d'un étudiant bien équilibré.
- Démontre la capacité de réussir à établir des relations de travail respectueuses afin de s'engager véritablement avec les principaux intervenants, y compris les étudiants, les familles, les enseignants, les chefs d'écoles, le personnel, les unités de négociation, les défenseurs des intérêts communautaires, les fondations, les organismes partenaires, les médias, les élus, le comité scolaire et le maire.

#### **5. Culture professionnelle :**

- Fait preuve de courage dans la prise de décisions qui accordera toujours la priorité aux besoins des étudiants, peu importe les conflits et les critiques; s'engage dans une conversation directe et régulière avec les étudiants et les familles.
- A démontré des compétences exceptionnelles en leadership qui démontrent une

- communication efficace, délibérée et respectueuse de la culture.
- Capacité de motiver passionnément les autres à s'acquitter de leurs rôles et responsabilités associés à la vision et à la mission du district, ainsi qu'à la politique sur l'écart entre les possibilités et les réalisations.
  - Demeurer ouvert aux idées novatrices de tous les intervenants, y compris les étudiants, les familles et les partenaires syndicaux, afin de faire progresser la vision et la mission d'un organisme doté d'un budget annuel comparable à celui d'un grand district scolaire urbain..
  - Fait preuve d'un style de leadership collaboratif qui est ouvert d'esprit, inclusif et décisif.
  - Crée une culture de collaboration entre les chefs des écoles, les enseignants et le personnel du bureau central qui se concentre sur le soutien du travail d'enseignement et d'apprentissage en classe et dans toutes les écoles.
  - Démontre de solides compétences en leadership pour guider l'amélioration systémique dans les grandes institutions et promouvoir l'éducation publique à Boston, y compris une large collaboration avec d'autres écoles de Boston au bénéfice de tous les enfants de la ville, tout en assurant l'acquisition de ressources adéquates et en attirant les étudiants vers le système scolaire.
  - Fait preuve de connaissance et de compréhension de l'environnement politique historique de Boston, y compris la structure d'un comité scolaire nommé par le maire, et une forte participation de la famille et des organismes communautaires.
  - Possède des aptitudes efficaces en relations interpersonnelles et en communication—verbale, écrite et à l'écoute—y compris la capacité démontrée de communiquer avec des principales parties prenantes dans une variété de forums publics et privés.
  - Fait preuve de conscience de ses forces et de ses faiblesses personnelles et possède un dossier professionnel documenté dans l'établissement d'équipes de leaders en éducation et en gestion afin de relever efficacement tous les défis nécessaires pour réussir, changement systémique et institutionnel dans un district scolaire urbain diversifié comme Boston.
  - Présente une expérience éprouvée dans la gestion de grands systèmes, y compris l'application et l'utilisation de la technologie actuelle pour améliorer l'efficacité et la réactivité.

Conditions : Niveau de gestion E (exempté). Contrats de travail individuels. 12 mois. Doit être disponible au-delà de 40 heures par semaine pour les réunions du comité scolaire de Boston, les événements fréquents en soirée et en fin de semaine, ainsi que pour les urgences, pour répondre aux besoins du district. Résidence obligatoire à Boston.

Les Boston Public Schools, conformément à leurs politiques de non-discrimination, ne discriminent pas dans ses programmes, ses installations ou ses possibilités d'emploi ou d'éducation sur la base de la race, la couleur, l'âge, le casier judiciaire (enquêtes seulement), l'handicap, l'itinérance, le sexe / genre, le genre de l'identité, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, l'orientation sexuelle, la génétique ou statut militaire, et ne tolère aucune forme de représailles, d'intimidation, de menace ou de harcèlement fondé sur des préjugés qui portent atteinte à la dignité des individus ou interfère avec leur capacité d'apprendre ou de travailler.