

ÉVALUATION DU RENDEMENT DE LA SURINTENDANTE

(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 mardi 15 août 2023
Réalisé par :	Quoc Tran, Membre du Comité Scolaire de Boston
Type de Plan pour Educateur	Évaluation de la Surintendante, SY 2022-2023

DÉFINITIONS

DES NOTATIONS

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 supérieure du travail ; 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 notation 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.
EN 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 être 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, comprenant des délais, doit être défini et surveillé pour mesurer les progrès.

NORME I : Direction Pédagogique

Le responsable de l'éducation favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves ainsi que la réussite de tout le personnel en cultivant une vision commune qui fait de l'enseignement et de l'apprentissage piliers l'objectif central de l'école.

Domaines d'Intérêt Spécifiques :

- 1-A Programme d'études
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de Décision Eclairée par des Données
- 1-F Apprentissage des Elèves
- 1-B Instructions
- 1-C Estimation
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de Décision Eclairée par des 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:

XXX	TRÈS EFFICACE
	EFFICACE
	EN DÉVELOPPEMENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

En moins d'un an à la tête du système des Ecoles Publiques de Boston, la Surintendante Skipper a réussi à remporter plusieurs succès clés dans les domaines décrits dans cette norme.

Placer le bon personnel à des postes de direction, des modèles pédagogiques et une littératie équitable sont devenus facilement accessibles à chaque élève. De plus, grâce à la mise en œuvre constante du Plan Stratégique de l'OMME, le nombre d'apprenants de l'anglais recevant un enseignement approprié en anglais a sensiblement augmenté.

De même, en prévision des délais liés à la soumission du Plan d'Amélioration Systémique au DESE, des équipes de planification de l'inclusion ont été formées dans diverses écoles pour apporter des améliorations aux pratiques inclusives de leur école en mettant l'accent sur un meilleur service aux élèves en éducation spécialisée.

En ce qui concerne les efforts de recrutement et de rétention, de nouveaux enseignants titulaires d'un permis d'anglais langue seconde et/ou d'éducation spécialisée ont été embauchés pour répondre au nombre croissant d'élèves dans ces classifications. Des efforts sont en cours pour recruter et retenir des enseignants multilingues/multiculturels et spécialisés.

NORME II : Gestion et Opérations

Favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves ainsi que la réussite de tout le personnel en garantissant un environnement d'apprentissage sûr, efficient et efficace, en utilisant des ressources pour mettre en œuvre un programme, un personnel et un calendrier appropriés.

- 2-A Environnement
- 2-B Gestion/Développement des Ressources Humaines
- 2-C Systèmes d'Information de la Planification et de la 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

Xx	TRÈS EFFICACE
	EFFICACE
	EN DÉVELOPPEMENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Forte d'années d'expérience dans la gestion du système scolaire public, la Surintendante fait preuve d'une perception et d'un savoir-faire aigus lorsqu'elle affecte des personnes clés à des rôles appropriés pour mettre en œuvre et faire progresser ses plans de réussite. Il est satisfaisant de reconnaître que les cadres supérieurs de la Surintendante sont facilement accessibles et prêts à aider tout membre du Comité Scolaire sur demande.

En ce qui concerne le Plan d'Amélioration Systémique, l'accent mis sur les résultats tangibles des élèves est une mesure cruciale avec des mesures clairement attendues. Un plan quinquennal axé sur la Sécurité des Ecoles et des Elèves, les Transports, les Installations et le Capital Humain a été conçu, mis en œuvre et étroitement surveillé.

La Surintendante a également mis en place un nouvel organigramme dans lequel elle a assigné des surintendants adjoints pour superviser et lui faire régulièrement des rapports de situation sur les Etudes, les Opérations, l'Équité et l'Avancement Familial et Communautaire. Un modèle régional a également été mis en œuvre pour examiner les données des écoles et fournir un soutien aux chefs d'établissement, ce qui a abouti à une satisfaction de 70 % des chefs d'établissement quant à la réactivité des bureaux du district. Il convient également de noter le succès des négociations menées par la Surintendante et l'accord conclu sur les 18 contrats de travail existants avec les syndicats qui aident les BPS à maintenir une main-d'œuvre compétente.

En ce qui concerne les installations, l'accent a toujours été concentré sur la création d'environnements non

seulement propices à l'apprentissage des élèves, mais également à la sécurité. À la suite de l'examen et des recommandations formulées par le Conseil des Ecoles de Grandes Villes (CGCS), un Bureau de Gestion des Urgences a été créé pour mettre en œuvre les recommandations du CGCS. Les BPS disposent désormais d'un effectif complet de Spécialistes de la Sécurité. De plus, des Coordonnateurs de Connexion Communautaire ont également été embauchés pour travailler avec les dirigeants scolaires et communautaires afin de se concentrer de manière proactive sur l'accès aux ressources et au soutien adaptés aux besoins individuels des élèves. De plus, un spécialiste de la Communication Interne a été embauché pour garantir des protocoles de communication appropriés avec les familles en cas d'incidents liés à la sécurité à l'école. En ce qui concerne les transports, le district dispose d'un effectif complet de chauffeurs de bus pour la première fois depuis avant la pandémie de COVID-19. Un nouveau contrat avec Transdev qui prévoit des incitations financières pour l'amélioration des performances et des dommages-intérêts en cas de non-performance, aligné sur les objectifs de transport axés sur les élèves des BPS, a été conclu. Dans l'ensemble, le rendement de la Surintendante en vertu de la présente norme « Gestion et Fonctionnement » est très efficace.

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
- 3D 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
Xx	EFFICACE
	EN DÉVELOPPEMENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

Des problèmes récurrents dans le domaine de l'Engagement Familial et Communautaire tourmentent les Ecoles Publiques de Boston depuis des temps immémoriaux. Malgré les différents modèles de communication et les améliorations associées instituées au fil du temps, la transparence et l'équité restent des cris fréquemment entendus de la part des parties prenantes, des militants communautaires, des parents et des élèves. En conséquence, la confiance des parents dans le système scolaire et son administration s'est érodée. En outre, il convient de noter qu'au cours de la dernière décennie, cette situation inquiétante

s'explique en partie par le roulement fréquent de la direction du District, la pénurie de personnel qualifié et les longues perturbations causées par la pandémie de COVID.

Reconnaissant l'importance de s'attaquer aux problèmes liés à la transparence, la Surintendante renforce le soutien aux Conseils de Site Scolaire, embauche des agents de liaison communautaires supplémentaires et propose une formation au personnel de l'école et aux familles. De nouveaux protocoles de communication et des procédures de partage d'informations améliorées ont été mis en œuvre. Une LIGNE D'AIDE BPS a été installée comme centre de service client pour aider les familles/tuteurs recherchant des informations sur le district. Depuis son lancement, cette ligne d'assistance multilingue a répondu à des dizaines de milliers de demandes du public liées à l'école. De plus, la Surintendante s'efforce de travailler en collaboration avec un partenaire communautaire qui sera bientôt identifié pour développer et mettre en œuvre un programme de Mentorat Parental qui se concentrera sur le renforcement de la confiance et des compétences des parents pour participer activement à l'éducation de leurs enfants.

La Surintendante avait rencontré à plusieurs reprises le Conseil Consultatif sur l'Engagement Communautaire, le Groupe de Leadership des Parents de St Stephen, le Conseil de la Ville des Parents, SPEDPAC et DELAC. En ce qui concerne le partenariat communauté/parties prenantes, la Surintendante travaille avec la Chambre de Commerce du Grand Boston pour engager la participation des communautés d'affaires et industrielles en matière de soutien financier et d'apprentissage en milieu de travail pour les élèves.

En ce qui concerne les préoccupations constantes et répétitives concernant l'équité, il ressort de mon évaluation que tous les projets, recommandations politiques et initiatives liées à l'école qui relèvent du New Deal vert du Maire, proposé et avancé par la Surintendante, portent en eux-mêmes une Analyse d'Équité bien documentée et étayée par des faits. Même si je reconnais que la limite et l'étendue des paramètres d'Équité sont perçues différemment selon les individus, je crois fermement que les analyses d'équité soutenant les divers projets et initiatives à grande échelle avancés par la Surintendante et son personnel pourraient faire l'objet de contestations judiciaires si une telle incidence se produisait. Malgré ma propre conviction, l'équité demeure l'un des principaux motifs de préoccupation soulevés par les membres du public qui s'opposent à un certain nombre de projets proposés par la Surintendante.

Tous ses efforts en cours dans le cadre de cette norme « Engagement Familial et Communautaire » devraient justifier une notation Hautement Efficace, en dehors des fréquentes protestations du public et des demandes de transparence et/ou d'équité exprimées lors des Audiences Publiques du Comité Scolaire. J'adhère à la notation Efficace pour la Surintendante selon cette norme dans l'espoir d'entendre moins de demandes de transparence et d'équité de la part du public à l'avenir.

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 envers des Normes Elevées
- 4-B Compétence Culturelle
- 4-C Communications
- 4-D Apprentissage Continu

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

- Accroître la Responsabilité du Bureau Central et de nos Ecoles

Xx	TRÈS EFFICACE
	EFFICACE
	EN DÉVELOPPEMENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES:

La Surintendante se comporte de manière exemplaire lors de toutes les audiences publiques du Comité Scolaire, des séances de Direction, des Formations liées à l'École et des retraites. J'ai vraiment apprécié de recevoir et de lire la note de la Surintendante qu'elle nous a envoyée plusieurs jours avant chaque audience. La Surintendante arrive toujours à ces réunions bien préparée et armée d'explications convaincantes aux demandes des membres du Comité. Lorsque cela est nécessaire, elle délègue aux cadres supérieurs des réponses expertes.

En ce qui concerne les communications, la Surintendante a créé des équipes inter-fonctionnelles internes pour garantir que tout le personnel et tous les départements clés participent à la planification et à l'exécution des travaux. Cela minimise les obstacles au travail collaboratif. En réponse aux incidents critiques, des cascades de communication sont mises en œuvre à la fois pour l'école et le district, ainsi que pour les annonces à grande échelle ayant un impact sur la communauté BPS au sens large. La Surintendante établit des protocoles écrits pour garantir que chacun reçoive le même message, dans la langue de son choix, du district et non d'une autre source.

Avec tous les outils de communication interne mis en œuvre par la Surintendante, il est perceptible que tout le personnel se sente valorisé et fasse partie d'une équipe. Dans le but d'améliorer son expertise et celle de son personnel, la Surintendante et son personnel de direction ont participé au De plus, la Surintendante a fourni à tout le personnel un organigramme comportant une structure claire des rôles et des responsabilités ainsi qu'un ensemble de priorités qui complètent ce sur quoi le personnel a travaillé. La Surintendante organise également des réunions quotidiennes avec ses Adjoints et son Chef de Cabinet, des réunions hebdomadaires avec les Chefs de Section et mensuellement avec l'Equipe de Direction. Tous ces contrôles et évaluations rapprochés garantissent non seulement le respect des délais, mais contribuent également à établir des relations solides avec et parmi le personnel.

En ce qui concerne la direction des établissements scolaires, la Surintendante a réorganisé le contrat principal actuel dans le but d'attirer et de retenir des leaders scolaires solides. Le contrat amélioré prévoit des augmentations du salaire de base, la fourniture d'opportunités éducatives et professionnelles supplémentaires et des primes de rétention supplémentaires. En conséquence, le nombre de démissions de dirigeants de sites Scolaires a sensiblement diminué cette année. Parallèlement au nouveau contrat, les Chefs d'Etablissement doivent exécuter des Plans Scolaires de Qualité avec des priorités en matière d'Orientation Pédagogique, de Culture et de Climat, ainsi que de fréquentation.

La Surintendante a démontré sa capacité à installer une culture et un climat professionnels pour le personnel des BPS où les avantages éducatifs se répercuteront certainement sur les élèves. Une notation Hautement Efficace est donnée ici.

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

XX	HAUTEMENT EFFICACE (Exemplaire)
	EFFICACE (Compétent)
	EN DÉVELOPPEMENT (Compétent)
	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
XX				Norme II : Gestion et Opérations
	X			Norme III : Engagement familial et communautaire
XX				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
Compétences de Gestion	engagement communautaire
Sensibilité Culturelle	
préparation minutieuse	