

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU SURINTENDANT

(Adapté pour la Surintendante des Écoles Publiques de Boston)

Documents de référence :

[Auto-évaluation pour l'année scolaire 2022-2023 de la Surintendante Skipper](#)

[Note de service sur l'Auto-évaluation pour l'année scolaire 2022-2023 de la Surintendante Skipper](#)

[Domaines d'Intervention de la Surintendante Skipper pour l'année scolaire 2022-2023](#)

[Rubrique du modèle DESE](#)

Nom :	Surintendante Mary Skipper
Date de réalisation :	Le 24 août 2023
Élaboré par :	Dr Stephen Alkins et Michael D. O'Neill
Type de régime pour éducateur	Évaluation du surintendant, année scolaire 2022-2023

NOTES

DÉFINITIONS

TRÈS EFFICACE (Exemplaire)	Le rendement a largement dépassé les attentes en raison de la qualité exceptionnelle du travail effectué dans tous les domaines de responsabilité essentiels, ce qui a donné lieu à une qualité globale du travail supérieure ; et soit 1) comprenait la réalisation d'un objectif ou d'un projet majeur, soit 2) apportait une contribution exceptionnelle ou unique à l'appui des objectifs de l'unité, du département ou du district. Cette note est accessible à tout employé, même si elle est rarement attribuée.
EFFICACE (Compétent)	Les performances ont constamment dépassé les attentes dans tous les domaines de responsabilité essentiels, et la qualité du travail dans son ensemble était excellente. Les objectifs annuels ont été atteints.
ÉMERGENT (Compétent)	Les performances ont toujours répondu aux attentes dans tous les domaines de responsabilité essentiels, dépassant parfois les attentes, et la qualité du travail dans son ensemble était très bonne. Les objectifs annuels les plus critiques ont été atteints.
PEU EFFICACE (Besoin d'amélioration)	Le rendement n'a pas toujours répondu aux attentes – le rendement n'a pas répondu aux attentes dans un ou plusieurs domaines de responsabilité essentiels et/ou un ou plusieurs des objectifs les plus critiques n'ont pas été atteints. Un plan de développement professionnel visant à améliorer les performances doit être joint, comprenant des échéanciers, et surveillé pour mesurer les progrès.
INEFFICACE (Insatisfaisant)	Le rendement était systématiquement inférieur aux attentes dans la plupart des domaines de responsabilité essentiels, et/ou des progrès raisonnables vers les objectifs critiques n'ont pas été réalisés. Une amélioration significative est nécessaire dans un ou plusieurs domaines importants. Un plan visant à corriger les performances, y compris des délais, doit être défini et surveillé pour mesurer les progrès.

NORME I : Leadership Pédagogique

Le leader de l'éducation favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves et la réussite de tout le personnel en cultivant une vision commune qui place l'enseignement et l'apprentissage puissants au centre de la scolarité.

Domaines d'intérêt spécifiques :

- 1-A Programme
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de décision éclairée par les données
- 1-F Apprentissage des élèves 1-A Programme
- 1-B Enseignement
- 1- C Évaluation
- 1-D Évaluation
- 1-E Prise de décision éclairée par les données
- 1-F Apprentissage des élèves

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

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

NOTATION :

X	TRÈS EFFICACE
XXX	EFFICACE
XXX	ÉMERGENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES :

Dans l'ensemble, le Comité estime que les priorités et les pratiques pédagogiques sont harmonisées dans l'ensemble du district et estime que la Surintendante Skipper a mis en place une équipe et une structure organisationnelle solides pour accomplir le travail. Les membres saluent les progrès qui ont été réalisés pour nos apprenants multilingues tout en reconnaissant qu'il y a encore du travail à faire pour élargir les opportunités pour les élèves et embaucher davantage de personnel bilingue.

Les membres reconnaissent également tout le travail qui nous attend pour garantir que les Écoles Publiques de Boston (BPS) soient un district pleinement inclusif, offrant un continuum de services à nos élèves handicapés et aux apprenants multilingues. Dans l'ensemble, les membres estiment que nous jetons les bonnes bases pour une mise en œuvre solide, mais ils reconnaissent qu'il faudra des années pour mettre en œuvre pleinement ce travail important d'une manière efficace et durable. Les membres attendent avec impatience de voir plus de détails au niveau scolaire pour la mise en œuvre et le début des résultats des élèves l'année prochaine et dans les années à venir, à mesure que

ce travail se poursuit.

Les membres ont également reconnu tous les investissements réalisés pour soutenir nos élèves en dehors de la salle de classe. Réduire l'absentéisme chronique est une priorité, et nous avons déjà vu ce chiffre commencer à diminuer. Offrir aux élèves différentes opportunités de carrière et de début d'études universitaires est également une priorité et nous avons vu ces programmes se développer l'année dernière. Les membres reconnaissent qu'il est trop tôt pour voir les résultats de tous les investissements de soutien aux élèves, mais apprécient les bases qui ont été posées pour garantir la réussite de nos élèves également en dehors de la salle de classe.

Points forts (Thèmes) :

- Augmentation du nombre de dirigeants multilingues bénéficiant de services appropriés
- Alignement pédagogique
- Baisse de l'absentéisme chronique
- Alphabétisation équitable
- Augmentation des soutiens aux élèves/SEL
- Construction d'une équipe solide
- Planification et formation pour l'expansion de l'éducation inclusive
- Augmentation des opportunités de la formation professionnelle et technique (CTE) et des études collégiales précoces

Préoccupations/domaines de croissance (thèmes) :

- Amélioration des résultats des apprenants d'anglais ; augmentation de la diversité des enseignants et plus d'embauche de personnel bilingue à tous les niveaux
- Planification/déploiement de l'inclusion

NORME II : Administration et Opérations

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

- 2-A Environnement
- 2-B Gestion/Développement des ressources humaines
- 2-C Systèmes d'information de planification et de gestion
- 2-D Lois sur les éthiques et les politiques
- 2-E Systèmes fiscaux

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

- Amélioration de la Communication Interne et Externe avec les Familles et le Personnel
- Rationaliser les Opérations et Assurer la Sécurité des Élèves

X	TRÈS EFFICACE
XXXX	EFFICACE
X	ÉMERGENT
X	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES :

Gérer les opérations d'un grand district comme BPS n'est pas une tâche facile et les membres reconnaissent que dans certains domaines où des investissements sont nécessaires, des améliorations n'ont pas été apportées depuis des années et, dans certains cas, des décennies. La majorité est d'accord avec la propre évaluation de la Surintendante Skipper selon laquelle la marge de développer et d'améliorer nos systèmes opérationnels est vaste et ils reconnaissent qu'elle a commencé à poser les bases des systèmes durables requis.

En commençant par la nouvelle structure organisationnelle, en particulier le modèle régional, les membres voient comment la Surintendante Skipper a organisé son équipe afin qu'il y ait plus de soutien et plus de responsabilité pour le travail. De nombreux membres voient les avantages du modèle à neuf régions et souhaitent s'assurer que nous disposons de mesures pour surveiller son succès. Ils veulent également s'assurer que ces « mini-districts » disposent de systèmes d'amélioration continue et de commentaires entre les services centraux et les écoles.

Les membres saluent tout le travail et l'importance de la mise à jour de toutes nos conventions collectives. Les membres apprécient qu'un plan soit en place pour garantir que nous ne soyons plus jamais aussi loin derrière. Plusieurs membres ont partagé leur appréciation pour les réformes du contrat de transport du district avec Transdev qui assurent une plus grande responsabilité de notre fournisseur ainsi que des investissements dans la sécurité des écoles, comme la création du Bureau de Gestion des Urgences et l'ajout de postes de Coordonnateur de Connexion Communautaire. Des préoccupations ont été exprimées dans plusieurs domaines de cette norme, notamment l'urgence en matière de dotation en personnel et les obstacles liés aux ressources humaines et à la paie qui ont été révélés au début de l'année scolaire.

Points forts (Thèmes) :

- Nouveau modèle de leadership organisationnel et modèle régional
- Progrès en matière de dotation
- Règlement de tous les contrats de travail en suspens
- Amélioration de la sécurité des élèves (par exemple, nouveau Bureau de Gestion des Urgences ; Coordonnateurs de Connexion Communautaire)
- Réformes du contrat Transdev

Préoccupations/domaines de croissance (thèmes) :

- Amélioration de la gestion et des opérations :
 - Collaboration, suivi et communication interrégionaux
 - Continuer à examiner et à ajuster la gestion et les opérations selon les besoins

- Envisager de faire appel à un tiers pour pourvoir les postes clés
- Embaucher davantage de personnel SEL
- Augmenter l'accès à l'enseignement de la langue maternelle
- Mettre davantage l'accent sur les installations et les transports
- Mettre davantage l'accent sur la sécurité
- Améliorer la résolution des problèmes lorsque les systèmes tombent en panne
- Résoudre les retards de paiement des employés
- Accroître le sentiment d'urgence face aux pénuries de personnel
- Augmenter la clarté sur les changements dans l'utilisation du bâtiment
- Augmenter le sentiment d'urgence autour des enseignants certifiés
- Augmenter les taux de satisfaction des chefs d'établissement quant au soutien fourni par le district

NORME III : Engagement Familial et Communautaire

Favorise l'apprentissage et la croissance de tous les élèves et la réussite de tout le personnel grâce à des partenariats efficaces avec les familles, les organisations communautaires et d'autres parties prenantes qui soutiennent la mission de l'école et du district.

- 3-A Engagement
- 3-B Partage de responsabilité
- 3-C Communications
- 3-D Préoccupations familiales

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

- Développer des Pratiques Authentiques d'Engagement Familial et Communautaire
- Amélioration de la Communication Interne et Externe avec les Familles et le Personnel

	TRÈS EFFICACE
XXXXX	EFFICACE
X	ÉMERGENT
X	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES :

Le Comité reconnaît que l'avancement de la famille et de la communauté constitue un défi pour le district depuis de nombreuses années. Les membres saluent la création de la ligne d'assistance téléphonique BPS, linguistiquement diversifiée, pour offrir aux familles un « guichet unique » et un système de suivi pour garantir une réponse rapide. Ils apprécient les efforts visant à renforcer et à

soutenir les conseils d'école sur site qui assurent des liens essentiels entre la maison et l'école. Le Comité soutient sans réserve et encourage l'évolution au cours de l'année à venir de l'engagement de la Surintendante à faire passer les BPS d'un lieu de participation familiale et communautaire à un engagement familial et communautaire authentique. Garantir que l'équité est une ligne directrice dans tout le district et qu'elle est au centre de toutes les prises de décision doit être la priorité à l'avenir. Certains membres ont encouragé la Surintendante à approfondir la mentalité de service à la clientèle du district et à mesurer régulièrement l'efficacité en fixant des objectifs et en analysant des données.

Points forts (Thèmes) :

- Création d'une ligne d'assistance
- Améliorations avec les conseils de sites scolaires

Préoccupations/domaines de croissance (thèmes) :

- Passer de la participation de la communauté et des familles à la mobilisation, par exemple une planification et une communication mieux coordonnées, plus de clarté pour les familles concernant les options et les offres scolaires)
- Garantir l'équité comme ligne directrice
- Développer une mentalité de service client et mesurer l'impact grâce aux objectifs SMART

NORME IV : Culture Professionnelle

Favorise la réussite de tous les élèves en favorisant et en maintenant une culture scolaire de pratique réflexive, d'attentes élevées et d'apprentissage continu pour le personnel.

- 4-A Engagement envers des normes élevées
- 4-B Compétence culturelle
- 4-C Communications
- 4-D Apprentissage continu

Alignement des Objectifs de la Surintendante :

- Accroître la Responsabilisation du Bureau Central et de nos Écoles

X	TRÈS EFFICACE
XXX	EFFICACE
XXX	ÉMERGENT
	PEU EFFICACE
	INEFFICACE

COMMENTAIRES :

La Surintendante Skipper a démontré un engagement envers la compétence culturelle, des normes élevées et un apprentissage continu. La refonte du contrat des chefs d'établissement afin de stabiliser le noyau principal a été une victoire pour le district et renforcera les communautés scolaires pour les années à venir. Le Comité apprécie son approche réfléchie visant à élargir l'inclusion en effectuant la planification et la formation nécessaires pour garantir que ce travail crucial soit effectué de manière efficace et durable. Les membres sont impressionnés par les améliorations apportées aux communications internes et l'encouragent à envisager d'évaluer son efficacité et sa satisfaction. À l'avenir, le Comité encourage la Surintendante Skipper à mesurer l'efficacité du développement professionnel et à approfondir les relations avec un Comité Scolaire en constante évolution.

Points forts (Thèmes) :

- Fort engagement envers la compétence culturelle, des normes élevées et un apprentissage continu
- Refonte du contrat des chefs d'établissement
- Planification de l'inclusion et formation
- Renforcement de la communication interne

Préoccupations/domaines de croissance

- Continuer à établir des relations et à mesurer l'impact :
 - Approfondir les relations avec un Comité Scolaire en constante évolution
 - Enquête sur les communications internes
 - Mesurer l'efficacité du développement professionnel

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

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

ÉVALUATION ÉDUCATIVE UNIQUEMENT : NOTATIONS NORMALISÉES

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

E	P	NI	U	
X	XXXXXX			Norme I : Leadership Pédagogique
X	XXXXX	X		Norme II : Administration et Opérations
	XXXXXX	X		Norme III : Engagement Familial et Communautaire
X	XXXXXX			Norme IV : Culture Professionnelle

Note Finale des Rendements pour l'année scolaire 22-23 : Compétent (ou 3 sur une échelle de 4 points).

Il est important de noter que le Comité a intentionnellement adapté la grille d'évaluation des surintendants à quatre catégories du DESE en une rubrique plus nuancée à cinq catégories qui subdivise la cote de « compétence » en « émergent » et « efficace ». Cette distinction est particulièrement importante pour un surintendant de première année comme la Surintendante Skipper, qui a accédé à ses fonctions après le début de l'année scolaire et a dû se réorienter vers les BPS. Le Comité reconnaît que le moment de l'arrivée de la Surintendante, alors que la saison d'embauche et la période budgétaire étaient déjà terminées, a limité sa capacité à apporter des changements importants ou à effectuer de nouveaux investissements au cours de la première année. Gardant cela à l'esprit, le Comité s'est dit largement d'accord sur le fait que la Surintendante était compétente dans son travail et qu'il soutient son travail. Le Comité reconnaît que ce travail est en développement et a fourni de précieux commentaires et suggestions pour une croissance future. Les éléments clés étant désormais en place, le Comité a hâte de surveiller les résultats des élèves et de coconstruire avec la Surintendante les objectifs liés à des paramètres spécifiques pour l'année scolaire 2023-24.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des commentaires des membres concernant les points forts et les domaines de croissance de la Surintendante. Le Comité doit déterminer si nous sommes d'accord sur les objectifs sur lesquels nous avons l'intention d'évaluer le rendement de la Surintendante l'année prochaine, ainsi que sur les paramètres correspondants pour mesurer l'efficacité.

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
<ul style="list-style-type: none"> ● Prendre les mesures nécessaires pour comprendre en profondeur les défis auxquels le district est confronté grâce à des rapports externes et travailler dans plusieurs domaines pour apporter des changements. ● Développer un réseau régional et créer des systèmes d'amélioration dans divers domaines, notamment les programmes d'études et l'enseignement, les relations de travail, les infrastructures de transport, etc. ● Créer une culture d'attentes élevées, articuler clairement les valeurs et s'efforcer de s'améliorer continuellement tout en étant sensible à la culture et en respectant toutes les voix. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Passer d'un lieu de participation familiale et communautaire à un engagement familial et communautaire authentique. ● Continuer à développer l'adhésion à une mission partagée et l'engagement envers des normes élevées de la part de tout le personnel, que ce soit au niveau central ou dans les écoles, ce qui est essentiel pour instaurer la confiance entre nos familles et nos élèves. Ce domaine comprend une focalisation commune sur l'amélioration des résultats des élèves et la réduction des écarts, l'utilisation de l'évaluation des données pour mesurer l'impact et la promotion d'une mentalité de service client. ● Élaborer un plan directeur cohérent, juste, équitable et compréhensible, en particulier par les communautés touchées. Ce domaine inclut les implications financières de ce travail, d'autant plus que nous prévoyons la fin du soutien financier fédéral accru.