

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA SUPERINTENDENTE

(Adaptado para a Superintendente das Escolas Públicas de Boston)

Documentos de referência:

[Autoavaliação da Superintendente Skipper do SY 2022-23](#)

[Memorando de Autoavaliação da Superintendente Skipper do SY 2022-2023](#)

[Áreas de Foco da Superintendente Skipper do SY 2022-23](#)

[Modelo de rúbrica do DESE](#)

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Nome:</b>                     | Mary Skipper, Superintendente                                |
| <b>Data de conclusão:</b>        | 18 de agosto de 2023   |
| <b>Concluído por:</b>            | Brandon Cardet-Hernandez, Membro do Comitê Escolar de Boston |
| <b>Tipo de plano do educador</b> | Avaliação do Superintendente, SY 2022-2023                   |

### DEFINIÇÕES DE CLASSIFICAÇÕES

|  |   |
|--|---|
| <b>ALTAMENTE EFICAZ<br/>(Exemplar)</b>               | O desempenho excedeu largamente as expectativas devido à qualidade excepcionalmente elevada do trabalho executado em todas as áreas essenciais de responsabilidade, resultando em uma qualidade geral de trabalho superior; e 1) incluiu a conclusão de uma meta ou projeto importante, ou 2) fez uma contribuição excepcional ou única em apoio aos objetivos da unidade, departamento ou distrito. Esta classificação pode ser alcançada por qualquer funcionário, embora seja dada com pouca frequência. |
| <b>EFICAZ<br/>(Proficiente)</b>                      | O desempenho superou consistentemente as expectativas em todas as áreas essenciais de responsabilidade e a qualidade geral do trabalho foi excelente. As metas anuais foram cumpridas.  |
| <b>EM DESENVOLVIMENTO<br/>(Proficiente)</b>          | O desempenho correspondeu consistentemente às expectativas em todas as áreas essenciais de responsabilidade, por vezes possivelmente excedendo as expectativas, e a qualidade geral do trabalho foi muito boa. As metas anuais mais essenciais foram cumpridas.   |
| <b>MINIMAMENTE EFICAZ<br/>(Precisa de melhorias)</b> | O desempenho não atendeu consistentemente às expectativas – o desempenho não atendeu às expectativas em uma ou mais áreas essenciais de responsabilidade e/ou um ou mais dos objetivos mais críticos não foram alcançados. Um plano de desenvolvimento profissional para melhorar o desempenho deve ser anexado, incluindo cronogramas, e monitorado para medir o progresso.  |
| <b>INEFICAZ<br/>(Insatisfatório)</b>                 | O desempenho ficou consistentemente abaixo das expectativas na maioria das áreas essenciais de responsabilidade e/ou não foi feito progresso razoável em direção às metas essenciais. É necessária uma melhoria significativa em uma ou mais áreas importantes. Um plano para corrigir o desempenho, incluindo cronogramas, deve ser delineado e monitorado para medir o progresso.   |

## **PADRÃO I: Liderança instrucional**

*O líder educacional promove a aprendizagem e o crescimento de todos os alunos e o sucesso de todos os funcionários, cultivando uma visão partilhada que torna o ensino e a aprendizagem eficientes o foco central da escolaridade.*

Áreas específicas de foco:

- 1-A Currículo
- 1-D Avaliação
- 1-E Tomada de decisão baseada em dados
- 1-F Aprendizagem dos alunos 1-A Currículo
- 1-B Instrução
- 1-C Avaliação
- 1-D Avaliação
- 1-E Tomada de decisão baseada em dados
- 1-F Aprendizagem dos alunos

Alinhamento de metas da superintendente:

- Priorizando e acelerando o desempenho acadêmico
- Fortalecimento do acesso à aprendizagem socioemocional
- Aumentar a responsabilidade tanto para o Gabinete Central quanto para nossas escolas

### **CLASSIFICAÇÃO:**

|   |                           |
|---|---------------------------|
|   | <b>ALTAMENTE EFICAZ</b>   |
|   | <b>EFICAZ</b>             |
| X | <b>EM DESENVOLVIMENTO</b> |
|   | <b>MINIMAMENTE EFICAZ</b> |
|   | <b>INEFICAZ</b>           |

### **COMENTÁRIOS:**

- Priorizando e acelerando o desempenho acadêmico
  - Não foram fornecidos dados sobre: desempenho acadêmico acelerado;
  - A Superintendente destacou uma série de mudanças programáticas e estruturais interessantes que estão em vigor, destacando prioridades que aumentarão os resultados
  - A reforma da educação especial permanece vaga e teórica. Gostaria de ver um cronograma de implementação claro com uma data final para a reforma. Seria útil compreender os impactos na reforma a nível central (admissões, trabalhadores itinerantes etc.) e localmente (expectativas de programação diária baseada na escola). É maravilhoso ver equipes de planejamento baseadas na escola e conversas e planejamento que movem o sistema para integração.

- A reforma do MLL permanece pouco clara e sem resultados claros. Quais são os nossos objetivos quantitativos de expansão e reforma? Como chegaremos lá?
- Fortalecimento do acesso à aprendizagem socioemocional
  - É visível uma prioridade para continuar a aumentar o SEL e o apoio à saúde mental
  - Uma prioridade para abordar questões de frequência é visível
- Aumentar a responsabilidade tanto para o Gabinete Central quanto para nossas escolas
  - A reorganização parece ser uma excelente oportunidade para continuar a reforçar a responsabilização

## **PADRÃO II: Gestão e operações**

*Promove a aprendizagem e o crescimento de todos os alunos e o sucesso de todos os funcionários, garantindo um ambiente de aprendizagem seguro, eficiente e eficaz, utilizando recursos para implementar currículo, pessoal e programação adequados.*

- 2-A Ambiente
- 2-B Gestão/desenvolvimento de recursos humanos
- 2-C Sistemas de informação de gestão e agendamento
- 2-D Leis, ética e políticas
- 2-E Sistemas fiscais

Alinhamento de metas da superintendente:

- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários
- Simplificação das operações e garantia da segurança dos alunos

|   |                           |
|---|---------------------------|
|   | <b>ALTAMENTE EFICAZ</b>   |
|   | <b>EFICAZ</b>             |
|   | <b>EM DESENVOLVIMENTO</b> |
| X | <b>MINIMAMENTE EFICAZ</b> |
|   | <b>INEFICAZ</b>           |

## **COMENTÁRIOS:**

Alinhamento de metas da superintendente:

- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários
  - Em diversas ocasiões, tivemos funcionários vindo às reuniões do Comitê Escolar para compartilhar reclamações sobre o não pagamento e o problema permanecer sem solução.

- Houve vários momentos este ano em que enfrentamos um problema, identificamos qual era o problema e então o problema retornou sem melhorias estruturais significativas para resolvê-lo.
- Começamos este ano com grandes lacunas em termos de pessoal e sem qualquer urgência em compartilhar essas informações com as famílias nem, dada a crise, inovar em políticas que permitiriam às famílias tomar decisões para si e para os seus filhos com essas informações. Achei isso incrivelmente difícil de engolir.
- Este ano, quando foram propostas alterações ao uso dos edifícios, a falta de clareza no terreno sobre o que estava a acontecer permaneceu surpreendente. A equipe foi incentivada a fornecer um roteiro para o engajamento e isso ainda não estava presente quando as propostas foram lançadas.
- **Simplificação das operações e garantia da segurança dos alunos**
  - Temos uma grave crise com alunos de toda a cidade em salas de aula sem professores certificados ou consistentes. Acho que faltou urgência e inovação à equipe para resolver isso. Este período de inconsistência de pessoal não é apenas prejudicial ao crescimento acadêmico, mas também à segurança e cultura escolar.
  - A atualização dos contratos de trabalho é uma boa notícia e uma palavra dura e tem sido uma clara prioridade.
  - Saber que o FCA e o estudo de design estão chegando é incrivelmente promissor à medida que continuamos a discutir um plano diretor. Agradecemos sua liderança ao nomear a complexidade de nosso tamanho e escala atuais e as decisões difíceis que são necessárias para garantir que os alunos estejam em salas de aula com práticas instrucionais sólidas.

### **PADRÃO III Engajamento familiar e comunitário**

*Promove a aprendizagem e o crescimento de todos os alunos e o sucesso de todos os funcionários através de parcerias eficazes com famílias, organizações comunitárias e outras partes interessadas que apoiam a missão da escola e do distrito.*

- 3-A Engajamento
- 3-B Compartilhamento de responsabilidade
- 3-C Comunicações
- 3-D Preocupações das famílias

Alinhamento de metas da superintendente:

- Desenvolvendo práticas autênticas de engajamento familiar e comunitário
- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários

|   |                           |
|---|---------------------------|
|   | <b>ALTAMENTE EFICAZ</b>   |
|   | <b>EFICAZ</b>             |
|   | <b>EM DESENVOLVIMENTO</b> |
| X | <b>MINIMAMENTE EFICAZ</b> |
|   | <b>INEFICAZ</b>           |

**COMENTÁRIOS:**

Acredito que os sistemas de crenças da superintendente estão profundamente alinhados com os resultados que precisamos ver.

- Desenvolvendo práticas autênticas de engajamento familiar e comunitário
  - Estamos tendo dificuldades aqui. Em questões de engajamento comunitário, continuamos a implementar planos, políticas e prioridades sem um plano de engajamento concebido de forma retroativa. Às vezes até iniciamos o “engajamento” sem um cronograma para quando esse engajamento terminará etc. – precisamos de planejamento e comunicação mais rígidos. É necessário que haja um modelo para o engajamento sobre propostas e novas políticas.
  - Nossa cópia/comunicação às famílias continua a depender do uso excessivo de banalidades, siglas e jargões. Nunca chegaremos a um engajamento autêntico se continuarmos a falar de uma forma codificada ou burocrática.
  - A linha de apoio das BPS é uma vitória.
  - O engajamento no processo de escolha da escola permanece pouco claro e isolado – uma oportunidade fundamental para definir o tom.
- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários

**PADRÃO IV: Cultura profissional**

*Promove o sucesso de todos os alunos, nutrindo e sustentando uma cultura escolar de prática reflexiva, altas expectativas e aprendizagem contínua para os funcionários.*

- 4-A Compromisso com altos padrões
- 4-B Proficiência cultural
- 4-C Comunicações
- 4-D Aprendizagem contínua

Alinhamento de metas da superintendente:

- Aumentar a responsabilidade tanto para o Gabinete Central quanto para nossas escolas

|   |                           |
|---|---------------------------|
|   | <b>ALTAMENTE EFICAZ</b>   |
|   | <b>EFICAZ</b>             |
| X | <b>EM DESENVOLVIMENTO</b> |
|   | <b>MINIMAMENTE EFICAZ</b> |
|   | <b>INEFICAZ</b>           |

**COMENTÁRIOS:**

**CLASSIFICAÇÃO GERAL (Considera o progresso em direção às metas e categorias de desempenho)**

|   |  |
|---|--|
|   | <b>ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)</b>               |
|   | <b>EFICAZ (Proficiente)</b>                      |
| X | <b>EM DESENVOLVIMENTO (Proficiente)</b>          |
|   | <b>MINIMAMENTE EFICAZ (Precisa de melhorias)</b> |
|   | <b>INEFICAZ (Insatisfatório)</b>                 |

**APENAS AVALIAÇÃO ED: CLASSIFICAÇÕES DE PADRÕES**

(Coloque um 'X' na caixa de classificação apropriada para cada padrão)

| E | P | NI | U |   |
|---|---|----|---|---|
|   | X |    |   | <b>Padrão I: Liderança instrucional</b>               |
|   |   | X  |   | <b>Padrão II: Gestão e operações</b>                  |
|   |   | X  |   | <b>Padrão III: Engajamento familiar e comunitário</b> |
|   | X |    |   | <b>Padrão IV: Cultura profissional</b>                |

**Plano de desenvolvimento de funcionários (EDP)**

Identifique e descreva 2 a 3 áreas fortes e 2 a 3 áreas para crescimento contínuo com base nas categorias acima, assim como a forma como você chegou a essas áreas.

| <b>Áreas de pontos fortes</b>   | <b>Áreas para crescimento contínuo</b>   |
|---|--|
| Liderança organizacional: reintroduzindo uma estrutura regional                 | Comunicação com as partes interessadas com planejamento de engajamento autêntico   |
| Valores – articula claramente o porquê e celebra o sucesso e reconhece os erros | gestão e operações para maior coerência organizacional e realização de valores, reforma da educação especial I.E, planejamento mestre etc. |
|   | focar no baixo desempenho com um plano para oferecer e construir opções de alta qualidade  |