

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA SUPERINTENDENTE
(Adaptado para a Superintendente das Escolas Públicas de Boston)

Documentos de referência:

[Autoavaliação da Superintendente Skipper do Ano letivo de 2022-2023](#)

[Memorando da autoavaliação da Superintendente Skipper do Ano letivo de 2022-2023](#)

[Áreas de foco da Superintendente Skipper do Ano letivo de 2022-2023](#)

[Critérios de avaliação do modelo do DESE](#)

Nome:	Superintendente, Mary Skipper
Data de preenchimento:	24 de agosto de 2023
Preparado por:	Dr. Stephen Alkins e Michael D. O'Neill
Tipo de plano dos educadores	Avaliação da Superintendente, Ano letivo de 2022-2023

CLASSIFICAÇÕES

DEFINIÇÕES

ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)	O desempenho superou grandemente as expectativas devido à qualidade excepcionalmente elevada do trabalho realizado em todas as áreas essenciais de responsabilidade, algo que resultou em numa 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 atingida por qualquer funcionário(a), embora ocorra com pouca frequência.
EFICAZ (Proficiente)	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.
EM DESENVOLVIMENTO (Proficiente)	O desempenho correspondeu consistentemente às expectativas em todas as áreas essenciais de responsabilidade, e possivelmente excedeu as expectativas em alguns momentos, a qualidade geral do trabalho foi muito boa. As metas anuais mais importantes foram cumpridas.
POUCO EFICAZ (Precisa melhorar)	O desempenho não atendeu consistentemente às expectativas – o desempenho não atendeu às expectativas em uma ou mais áreas essenciais de responsabilidade e/ou uma ou mais das metas mais importantes não foi/foram atingida(s). Um plano de desenvolvimento profissional para melhorar o desempenho deve ser anexado, incluindo cronogramas, e deve ser monitorado quanto ao progresso.

INEFICAZ (Insatisfatório)	O desempenho ficou consistentemente abaixo das expectativas na maioria das áreas essenciais de responsabilidade e/ou não foi feito progresso razoável rumo às metas essenciais. É necessária uma melhoria significativa em uma ou mais áreas importantes. Um plano para melhorar o desempenho, incluindo cronogramas, deve ser elaborado e monitorado quanto ao progresso.
--	--

PADRÃO I: Liderança educacional

O(A) líder educacional promove a aprendizagem e o crescimento de todos os alunos e o êxito de todos os funcionários, cultivando uma visão compartilhada que faz do ensino e do aprendizado sólidos o foco central da escolaridade.

Áreas de foco específicas:

- 1-A Currículo
- 1-D Avaliação
- 1-E Tomada de decisão baseada em dados
- 1-F Currículo de aprendizado dos alunos
- 1-B Ensino
- 1-C Análise
- 1-D Avaliação
- 1-E Tomada de decisão baseada em dados
- 1-F Aprendizado dos alunos

Alinhamento das metas da Superintendente:

- Priorizar e acelerar o desempenho acadêmico
- Fortalecer o acesso ao aprendizado socioemocional
- Aumentar a prestação de contas para a Sede e para as escolas

CLASSIFICAÇÃO:

X	ALTAMENTE EFICAZ
XXX	EFICAZ
XXX	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

No geral, o Comitê considerou que existe um alinhamento das prioridades e práticas de ensino em todo o Distrito e acredita que a Superintendente Skipper reuniu uma equipe sólida e uma estrutura organizacional para realizar o trabalho. Os membros elogiaram o progresso atingido pelos nossos alunos multilíngues, ao mesmo tempo que reconheceram que há mais trabalho a ser feito para

expandir as oportunidades para os alunos e a necessidade de contratar mais funcionários bilíngues.

Os membros também reconheceram todo o trabalho que temos pela frente para garantir que as Escolas Públicas de Boston (BPS) sejam um Distrito totalmente inclusivo, fornecendo uma série de serviços para os alunos com deficiências e os alunos multilíngues. No geral, os membros acreditam que estamos estabelecendo a base necessária para uma implementação sólida, mas reconhecem que serão necessários anos para implementar plenamente este trabalho tão importante de uma forma que seja eficaz e sustentável. Os membros esperam ver mais detalhes a nível escolar para a implementação e o início dos resultados dos alunos no próximo ano e nos anos seguintes, à medida que este trabalho evolui.

Os membros também reconheceram todos os investimentos feitos no apoio aos nossos alunos fora da sala de aula. A redução do absentismo crônico é uma prioridade e já vimos esse número começar a diminuir. Oferecer aos alunos diferentes oportunidades de carreira e cursos universitários também é uma prioridade e testemunhamos a expansão desses programas no último ano. Os membros reconheceram que ainda é muito cedo para ver os resultados de todo o investimento de apoio aos alunos, mas apreciam a base que foi construída para assegurar que os nossos alunos tenham êxito também fora da sala de aula.

Pontos fortes (temas):

- Aumentar o número de líderes multilíngues que recebem serviços apropriados
- Alinhamento de ensino
- Reduzir o absentismo crônico
- Alfabetização equitativa
- Aumentar o apoio aos alunos/SEL
- Construir uma equipe forte
- Planejamento e formação para a expansão da educação inclusiva
- Aumentar as oportunidades de CTE/cursos universitários

Preocupações/áreas de crescimento (temas):

- Melhorar os resultados para Aprendizes de Inglês; aumentar a diversidade de professores e contratar mais funcionários bilíngues em todos os níveis
- Planejamento/lançamento de inclusão

PADRÃO II: Gestão e operações

Promove o aprendizado e o crescimento de todos os alunos e o êxito de todos os funcionários, assegurando um ambiente de aprendizagem seguro, eficiente e eficaz, utilizando recursos para implementar currículo, funcionários 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 das metas da Superintendente:

- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários
- Simplificar as operações e garantir a segurança dos alunos

X	ALTAMENTE EFICAZ
XXXX	EFICAZ
X	EM DESENVOLVIMENTO
X	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Administrar as operações para um Distrito tão grande como o das BPS não é uma tarefa fácil e os membros reconheceram que em algumas áreas que necessitam de investimento, não são feitas melhorias há anos e, em alguns casos, décadas. A maioria concordou com a avaliação da própria Superintendente Skipper de que há muito para ser feito e melhorar em relação aos sistemas operacionais e reconheceu que ela começou a estabelecer a base para sistemas duradouros necessários.

A partir da nova estrutura organizacional, especificamente do modelo regional, os membros perceberam como a Superintendente Skipper organizou sua equipe para que haja mais apoio e mais prestação de contas pelo trabalho. Muitos membros perceberam os benefícios do modelo de nove regiões e querem garantir que tenhamos métricas em vigor para monitorizar o desempenho. Querem também garantir que estes “distritos menores” tenham sistemas implementados para uma melhoria contínua e feedback entre os departamentos da Sede e as escolas.

Os membros elogiaram todo o trabalho e a importância de todos os acordos coletivos de trabalho estarem atualizados. Os membros reconheceram que existe um plano em vigor para assegurar que nunca mais ficaremos tão para trás. Vários membros compartilharam a satisfação pelas alterações no contrato de transporte do Distrito com a Trandev que proporcionarão mais prestação de contas do nosso fornecedor, bem como investimentos na segurança escolar, como a criação do Departamento de gerenciamento de emergências e a adição de cargos de Coordenadores de conexão com a comunidade. Preocupações foram expressas em diversas áreas deste padrão, incluindo a urgência em termos de funcionários e problemas de RH/folha de pagamento que vieram à tona no início do ano letivo.

Pontos fortes (temas):

- Novo modelo de liderança organizacional e modelo regional
- Progresso da equipe
- Conclusão de todos os acordos de trabalho pendentes
- Melhorar a segurança dos alunos (por exemplo, novo Departamento de gerenciamento de

emergências; Coordenadores de conexão com a comunidade)

- Alterações no contrato com a Transdev

Preocupações/áreas de crescimento (temas):

- Melhorar a gestão e as operações:
 - Colaboração, monitoramento e comunicação inter-regional
 - Continuar a revisar e ajustar a gestão e as operações conforme necessário
 - Considerar usar terceiros para preencher cargos importantes
 - Contratar mais funcionários de SEL
 - Aumentar o acesso ao ensino da língua materna
 - Aumentar o foco em instalações e transporte
 - Aumentar o foco na segurança
 - Melhorar a resolução de problemas quando houver falha nos sistemas
 - Resolver atrasos nos pagamentos de funcionários
 - Aumentar o senso de urgência em relação a falta de funcionários
 - Aumentar a clareza sobre as mudanças na utilização dos prédios
 - Aumentar o senso de urgência em relação aos professores certificados
 - Aumentar os índices de satisfação dos líderes escolares com o apoio fornecido pelo Distrito

PADRÃO II: Envolvimento das famílias e da comunidade

Promove o aprendizado e o crescimento de todos os alunos e o êxito de todos os funcionários por meio de parcerias eficazes com as famílias, organizações da comunidade e outras partes interessadas que apoiam a missão das escolas e do Distrito.

- 3-A Envolvimento
- 3-B Compartilhamento de responsabilidade
- 3-C Comunicação
- 3-D Preocupações das famílias

Alinhamento das metas da Superintendente:

- Desenvolver práticas autênticas de envolvimento das famílias e da comunidade
- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários

	ALTAMENTE EFICAZ
XXXXX	EFICAZ
X	EM DESENVOLVIMENTO
X	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

O Comitê reconheceu que a promoção das famílias e da comunidade tem sido um desafio para o Distrito há muitos anos. Os membros elogiaram o estabelecimento da Linha direta das BPS, linguisticamente diversificada, para fornecer às famílias uma “única parada” e um sistema de rastreamento para garantir uma resposta oportuna. Eles apreciaram os esforços para fortalecer e apoiar os conselhos escolares que fornecem conexões fundamentais entre a casa e a escola. O Comitê apoia totalmente e incentiva o movimento neste próximo ano do compromisso da Superintendente de levar as BPS a um envolvimento autêntico das famílias e da comunidade. Assegurar que a equidade esteja no centro de tudo no Distrito e na tomada de decisões deve ser o foco no futuro. Alguns membros incentivaram a Superintendente a aprofundar a mentalidade de atendimento ao cliente do Distrito e a medir regularmente a eficácia pela definição de metas e análise de dados.

Pontos fortes (temas):

- Criação da Linha de apoio
- Melhorias nos conselhos escolares

Preocupações/áreas de crescimento (temas):

- Passar de envolvimento das famílias e da comunidade para simplesmente envolvimento, por exemplo: planejamento e comunicação melhor coordenados, mais clareza para as famílias em relação às opções e oportunidades das escolas)
- Garantir que a equidade esteja no centro de tudo
- Desenvolver uma mentalidade de atendimento ao cliente e medir o impacto por meio de metas SMART (Específicas, mensuráveis, atingíveis, relevantes e com prazo determinado)

PADRÃO IV: Cultura profissional

Promover o êxito de todos os alunos, nutrir e manter uma cultura escolar de prática reflexiva, altas expectativas e aprendizado contínuo para a equipe.

- 4-A Compromisso com altos padrões
- 4-B Proficiência cultural
- 4-C Comunicação
- 4-D Aprendizado contínuo

Alinhamento das metas da Superintendente:

- Aumentar a prestação de contas para a Sede e para as escolas

X	ALTAMENTE EFICAZ
XXX	EFICAZ
XXX	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

A Superintendente Skipper demonstrou compromisso com a proficiência cultural, altos padrões e aprendizado contínuo. A renovação do contrato dos líderes escolares como forma de estabilizar o núcleo principal foi uma vitória para o Distrito e fortalecerá as comunidades escolares nos próximos anos. O Comitê ficou satisfeito com a sua abordagem ponderada para expandir a inclusão ao realizar o planejamento e a formação necessários para garantir que este trabalho crucial seja realizado de uma forma eficaz e sustentável. Os membros ficaram impressionados com as melhorias nas comunicações internas e a incentivam a considerar a avaliação da eficácia e satisfação deste aspecto. Para o futuro, o Comitê incentiva a Superintendente Skipper a medir a eficácia do desenvolvimento profissional e a aprofundar relacionamentos com o Comitê Escolar em evolução.

Pontos fortes (temas):

- Compromisso sólido com a proficiência cultural, altos padrões e aprendizado
- Renovação do contrato de líderes escolares
- Planejamento e treinamento de inclusão
- Fortalecimento das comunicações internas

Preocupações/áreas de crescimento

- Continuar a construir relacionamentos e medir o impacto:
 - Aprofundar os relacionamentos com p Comitê Escolar em evolução
 - Fazer uma pesquisa das comunicações internas
 - Medir a eficácia do desenvolvimento profissional
 -

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

X	ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)
XXX	EFICAZ (Proficiente)
XXX	EM DESENVOLVIMENTO (Proficiente)
	POUCO EFICAZ (Precisa melhorar)
	INEFICAZ (Insatisfatório)

SOMENTE AVALIAÇÃO EDUCACIONAL: CLASSIFICAÇÕES DE PADRÕES**(Coloque um “X” no campo de classificação apropriado para cada padrão)**

E	P	NI	U	
X	XXXXXX			Padrão I: Liderança educacional
X	XXXXX	X		Padrão II: Gestão e operações
	XXXXXX	X		Padrão III: Envolvimento das famílias e da comunidade
X	XXXXXX			Padrão IV: Cultura profissional

Classificação final de desempenho do Ano letivo de 2022-2023: Proficiente (ou 3 em uma escala de 4 pontos).

É importante observar que o Comitê adaptou intencionalmente os critérios de avaliação da Superintendente de quatro categorias do DESE para uma avaliação de cinco categorias com mais detalhes, que subdivide a classificação de “proficiência” em “em desenvolvimento” e “eficaz”. Esta distinção é especialmente importante para um Superintendente no primeiro ano como a Superintendente Skipper, que assumiu o cargo após o início do ano letivo e teve que se reorientar para as BPS. O Comitê reconheceu que o momento da chegada da Superintendente, com o período de contratações e o período orçamentário já concluídos, limitou sua capacidade de fazer mudanças significativas ou novos investimentos no primeiro ano. Com isto em mente, o Comitê expressou amplo acordo de que a Superintendente foi proficiente no seu desempenho e apoia o seu trabalho. O Comitê reconheceu que este é um trabalho em desenvolvimento e forneceu feedback e sugestões importantes para o crescimento futuro. Com os principais blocos implementados, o Comitê espera monitorar os resultados dos alunos e coconstruir com a Superintendente metas vinculadas a métricas específicas para o Ano letivo de 2023-2024.

Abaixo está um resumo dos comentários dos membros relacionados às áreas de pontos fortes e áreas de crescimento da Superintendente. O Comitê precisa determinar se está em consenso de que essas são as metas sobre as quais pretende avaliar o desempenho da Superintendente no próximo ano, bem como as métricas correspondentes para medir a eficácia.

Plano de desenvolvimento de colaboradores (EDP)

Identifique e descreva 2 a 3 áreas de pontos fortes e 2 a 3 áreas para crescimento contínuo com base nas categorias acima, bem como chegue a essas áreas.

Áreas de pontos fortes	Áreas de crescimento contínuo
<ul style="list-style-type: none"> ● Tomar medidas para compreender em profundidade os desafios enfrentados pelo Distrito por meio de relatórios externos e trabalhar em diversas áreas para efetuar mudanças. ● Desenvolver uma rede regional e construir sistemas para melhoria em várias áreas, incluindo currículo e ensino, relações laborais, infraestruturas de transporte etc. ● Criar uma cultura de altas expectativas, articular claramente os valores e buscar a melhoria contínua, e ser, ao mesmo tempo, culturalmente sensível e respeitar todas as opiniões. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Passar a ter um envolvimento autêntico das famílias e da comunidade. ● Continuar a desenvolver a adesão a uma missão compartilhada e o compromisso com padrões elevados por parte de todos os funcionários, seja a nível da Sede ou escolar, o que é fundamental para construir a confiança entre as famílias e os alunos. Esta área inclui um foco compartilhado na melhoria dos resultados dos alunos e na eliminação de lacunas, utilizando a avaliação de dados para medir o impacto e promover uma mentalidade de atendimento ao cliente. ● Desenvolver um plano diretor coerente que seja justo, equitativo e compreensível, especialmente pelas comunidades impactadas. Esta área inclui as implicações financeiras deste trabalho, especialmente porque prevemos o término do apoio financeiro federal adicional.