

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:	17/08/2023
Preparado por:	Dr. Stephen Alkins, Membro do Comitê Escolar de Boston
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 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 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 (em progresso)

CLASSIFICAÇÃO:

	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
X	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Literacia equitativa

A literacia equitativa está sendo realizada corretamente? Existe e tem havido historicamente um compromisso de promover a alfabetização equitativa no Distrito. Contudo, não é claro até que ponto o desenvolvimento profissional (DP) relacionado a implementação se manifesta eficazmente

nos resultados dos alunos, na qualidade dos planos de ensino ou na forma como o Distrito está medindo isto além das avaliações MAP. Parte disso também exige identificar, analisar e abordar os vieses existentes em nossas práticas educacionais atuais que limitam o acesso ao conteúdo de nível escolar. O que as análises do Distrito revelaram (através da Ferramenta de planejamento de equidade racial, Ferramenta de observação de literacia equitativa ou de outra forma) sobre os vieses distritais? Enalteço o trabalho da Superintendente no fornecimento de materiais e componentes ao Distrito para implementar e monitorar as práticas de alfabetização equitativas e espero ver mais sobre os resultados dos alunos e a eficácia das ferramentas.

Como Distrito, como o desempenho de ensino consistentemente fraco é responsabilizado onde existe? A avaliação do desempenho de ensino parece ser deixada apenas nas mãos das comunidades escolares individuais e, mais especificamente, dos líderes escolares. Como eles são verdadeiramente capacitados para tomar decisões de emprego relacionadas a baixa qualidade de funcionários (professores, administradores) se e quando o desempenho de ensino é consistentemente avaliado como “pouco eficaz” ou “ineficaz”? Isto é fundamental para erradicar a desigualdade sistêmica e os vieses que impedem o acesso a um ensino de alta qualidade.

Quais são os modos alternativos de avaliação que o Distrito está desenvolvendo para avaliar o impacto do movimento rumo à literacia equitativa e à alfabetização/proficiência em STEM (Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática)? Gostaria de ver uma mudança no sentido de um maior apoio às oportunidades de aprendizado baseadas em projetos em todo o Distrito.

Sistemas de apoio multinível

Os padrões universais definidos aqui são excelentes para serem vislumbrados e adotados em todo o Distrito. Estou preocupado com a forma como o apoio e a prestação de contas serão implementados, especialmente se for concluído nas avaliações das ferramentas do Distrito, como o Plano distrital de acomodação curricular ou a Ferramenta de observação de literacia equitativa, que é necessário tomar medidas.

Educação multilíngue

Estou satisfeito com as bases e atualizações que estabelecemos este ano, de acordo com o plano estratégico do Departamento de Educação Multilíngue e Multicultural (OMME) ([slide 3](#)). Entretanto, permanecemos estagnados no crescimento percentual de alunos multilíngues (ML), com todos os professores certificados em ESL e com ensino, professores, tempo e grupos adequados. Isto implica uma questão mais profunda de falta de diversidade de professores e de práticas eficazes de recrutamento e retenção de professores, particularmente essenciais para estes alunos (considerando o padrão de Garrity). Esta preocupação provavelmente aumentará nos próximos anos, uma vez que as necessidades de diversidade linguística aumentarão proporcionalmente com a diversidade dos alunos.

A avaliação da Superintendente apoia o crescimento nesta área e fornece atualizações promissoras para alunos multilíngues e alunos multilíngues com deficiências (MLWD). A diversidade e a retenção de professores devem ser continuamente expandidas para apoiar a

obtenção de licenciamento e os programas de educação/formação de professores em Massachusetts.

Expansão da educação técnica e profissional e cursos universitários

Este progresso é um passo positivo para aumentar o acesso ao ensino superior e aos percursos profissionais em uma fase precoce da trajetória educacional dos alunos.

Frequência dos alunos/apoio dos alunos

A Política de frequência do Distrito revisada alinha-se com a promoção da equidade e à compreensão das circunstâncias relacionadas ao absentismo crônico. Além disso, a contratação de 9 cargos regionais de Justiça restaurativa/SAWS e de um(a) Diretor(a) é um grande impulso para construir infraestruturas de apoio estudantil. Com a preocupação de que o Distrito se torne “pesado” demais, é bom ver alguma produção projetada de alunos diretamente afetados por este investimento (cerca de 900 alunos). Isto demonstra a transparência que devemos ter em TODAS as contratações de infraestrutura. Há um senso de que os cargos são criados e contratados com um propósito, mas não necessariamente com uma indicação clara de resultados mensuráveis e o número de alunos que serão impactados. Considere tornar este aspecto uma parte regular da criação e avaliação de cargos no futuro.

*****Comentários gerais e preocupações:** É importante reconhecer que nesta avaliação, termos como “eficaz” e outros são contextuais. “Eficaz” para quem? Através de uma perspectiva ampla do Distrito, muitos alunos das BPS estão tendo um bom desempenho e progredindo bastante. Através da perspectiva das populações mais vulneráveis das BPS e dos seus resultados acadêmicos, o Distrito tem muito a fazer (Pouco eficaz). A Superintendente reconhece isso, e deve ser levado em consideração. Ao considerarmos novas adições, é importante comemorar a contratação de Kay Seale, que esperamos dar estabilidade ao nosso Departamento de Educação Especial e a implementação de ambientes menos restritivos. Embora este seja um passo na direção certa, a inclusão continua a ser uma área importante de preocupação e de crescimento muito necessário, especialmente devido às rápidas mudanças na liderança. De um modo mais geral, apesar do movimento positivo (particularmente das Escolas de transformação que saíram deste status), com escassez de professores em todo o Distrito, é difícil acreditar que todos os alunos estão recebendo o ensino curricular de qualidade necessária para um desempenho acadêmico exigente. Embora nos orgulhemos do Plano de qualidade escolar que oferecemos, conforme evidenciado pelo processo das escolas com exame de admissão (7º ao 12º ano), há uma clara percepção e compreensão por parte das famílias de que o currículo e o ensino de qualidade existem apenas em algumas escolas. Além disso, os resultados para os alunos e as métricas de sucesso devem resultar na redução progressiva da eliminação de lacunas de oportunidades e de desempenho (particularmente para alunos negros e pardos, alunos com deficiências e alunos multilíngues), que melhoraram no ano acadêmico de 2022-2023, ou em anos anteriores de acordo com os resultados do MCAS e outras avaliações. E, embora esperemos ver uma queda contínua nas matrículas no Distrito, isto é um reflexo de que a nossa prática de ensino e as nossas opções educativas não estão preparando adequadamente os alunos para terem êxito, forçando-os a escolher melhores opções. Estas questões

continuam a ser extremamente preocupantes. Como este é um ano fundamental para a nossa Superintendente, reconheço que novos sistemas, equipes e protocolos estão sendo implementados para produzir os dados que nos informarão como avançar em direção aos resultados que buscamos. Por fim, espero monitorar a forma como a Superintendente abordará os vieses históricos e contínuos nos processos, como irá impor a prestação de contas e analisar a expansão da Sede e da infraestrutura para ver se realmente apoia o envolvimento transformador e o progresso dos alunos.

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 (Em desenvolvimento)
- 2-B Gestão/desenvolvimento de Recursos Humanos (Eficaz)
- 2-C Sistemas de informação de gestão e agendamento (Eficaz)
- 2-D Leis, ética e políticas (Eficaz)
- 2-E Sistemas fiscais (Em desenvolvimento)

Alinhamento das metas da Superintendente:

- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários (Em desenvolvimento)
- Simplificar as operações e garantir a segurança dos alunos (Eficaz)

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Estrutura organizacional

A reorganização do Distrito em um modelo regional produz resultados positivos, conforme indicado pelos dados dos líderes escolares. Parece claro que as comunidades escolares recebem apoio regional e terão uma compreensão mais clara dos cargos que apoiam o seu trabalho. Seria bom ver as métricas de como este modelo organizacional afetou a comunicação e o tempo de resposta dos problemas dos pais/alunos/famílias. Dito isto, menos de 60% dos líderes escolares relataram que a Sede apoia as necessidades de sua escola e menos de 50% relataram que a Sede é

responsabilizada pela prestação de serviços de alta qualidade às comunidades escolares e às famílias. Embora isto seja uma melhoria em relação à administração anterior, ainda é indignante que quase metade dos líderes do Distrito não acredite que a Sede apoie as necessidades de suas escolas ou seja responsabilizada por padrões elevados. Espero que a estrutura ampliada da equipe regional aumente esses números no próximo ano. Essa estrutura foi recomendada pela liderança escolar?

Contratos de trabalho

Talvez seja a conquista mais impressionante até o momento, manter todos os 18 contratos de trabalho em vigor é fundamental para garantir que os funcionários e os parceiros das BPS possam estar seguros com seus salários e benefícios trabalhistas e restaurar a confiança na capacidade das BPS de ser um sistema bom e competitivo no qual trabalhar. Além disso, isto pode ajudar as famílias a reconstruir a fé e a confiança de que um Distrito que cumpra os seus compromissos com os funcionários, as servirão bem. Finalmente, agora que os contratos estão atualizados, será mais fácil negociar novos termos no futuro e ter conversas importantes sobre formas de responsabilizar mais a nós mesmos e aos provedores de serviço (o contrato da Transdev foi um bom exemplo disso), centrando as necessidades dos alunos.

Instalações escolares e distritais/segurança escolar

A Avaliação das condições das instalações (FCA) e o Estudo de projeto são necessários para concluir os objetivos e criar um plano de instalações a longo prazo, particularmente no que diz respeito à transição de K-6/7-12 (Educação Infantil ao 6º ano - 7º ao 12º ano) para o Distrito. É fundamental que as informações obtidas através deste estudo utilizem o Índice de oportunidades e a Ferramenta de planejamento de equidade racial de forma eficiente para assegurar que as comunidades mais impactadas sejam apoiadas primeiro. Também precisamos de um plano diretor detalhado das instalações (dezembro de 2023), mas queremos deixar claro que este plano incorporará o conhecimento compartilhado da comunidade, as contribuições e capacitará a sua tomada de decisões.

Sem dúvida, a segurança das escolas está diretamente ligada à existência de instalações seguras e de qualidade, eliminando assim a consideração de ferramentas psicologicamente prejudiciais, como os detectores de metais, que comprometem a segurança, a saúde mental e a qualidade da educação. Admiro a criação do Departamento de Gerenciamento de Emergências e o compromisso com a formação de Especialistas em segurança com práticas informadas sobre traumas. Gostaria de saber mais sobre como os Especialistas em segurança e os Coordenadores de Conexão com a comunidade trabalharão no modelo de apoio regional para colaborar e comunicar de forma eficaz com os Especialistas em Envolvimento das famílias, os Especialistas em Justiça restaurativa e os Assistentes sociais do Distrito atribuídos a cada região escolar. Além disso, como isso se relaciona com as mesas redondas da comunidade/Conselhos Escolares que as escolas devem organizar? Conforme mencionado acima, a criação de vários cargos administrativos apenas realça a necessidade de uma comunicação mais eficaz e transparente. Talvez o(a) Especialista em comunicação interna também aborde isso.

No geral, as instalações escolares em todo o Distrito estão desatualizadas e exigem muita atenção e reparos para que os alunos possam concentrar-se no aprendizado, especialmente em um momento em que enfrentamos o absentismo crônico. Gostei dos apoios de aprendizado socioemocional que implementamos. Simultaneamente, reconheço o término dos recursos federais que se aproxima e continuo preocupado com o fato destes apoios essenciais para a comunidade escolar e familiar estarem em risco se o nosso orçamento não puder cobri-los. É o maior até hoje e tem uma visão grandiosa, mas ainda carece de clareza e detalhes sobre como os gastos se refletem no êxito dos alunos (por exemplo, alunos atendidos etc.).

Transporte

A negociação deste contrato com a Transdev foi crucial, pois exigiu que o Distrito refletisse sobre quais sistemas precisava construir para monitorar eficazmente e responsabilizar-se pelo desempenho da pontualidade (OTP). Embora tenhamos feito progressos neste sentido e no recrutamento e contratação de motoristas, ainda precisamos melhorar os incentivos e o número de monitores de ônibus. A Linha direta de transporte foi um excelente complemento para melhorar a comunicação direta com todas as famílias, especialmente aquelas com crianças com deficiências.

PADRÃO III: 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 (Em desenvolvimento)
- 3-B Compartilhamento de responsabilidade (Em desenvolvimento)
- 3-C Comunicação (Em desenvolvimento)
- 3-D Preocupações das famílias (Eficaz/Em desenvolvimento)

Alinhamento das metas da Superintendente:

- Desenvolver práticas autênticas de envolvimento das famílias e da comunidade (Em desenvolvimento)
- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários (Eficaz)

	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
X	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Comunicação com as famílias e Linha de apoio das BPS

As estatísticas aqui relatadas demonstram claramente um compromisso com a melhoria e a nossa capacidade de resposta às necessidades das famílias. Esta iniciativa é excelente, pois as famílias têm agora uma noção regular de com quem podem falar para resolver os problemas e receber feedback. Isto é apoiado por uma equipe diversificada que apoia a diversidade linguística e cultural do Distrito. No futuro, será ótimo receber dados sobre a satisfação da comunidade com a Linha de apoio, especialmente durante períodos importantes do ano letivo (por exemplo, atribuições em escolas com exame de admissão etc.).

Melhora da equidade, promoção das famílias e da comunidade e dos Conselhos Escolares

O último ano, em relação ao envolvimento com as famílias, foi desafiador, mas esteve na direção certa. A Superintendente tem a intenção de se reunir com as comunidades escolares e envolver as famílias diretamente em vários eventos das BPS (e por meio de grupos liderados por pais) e criar oportunidades para que elas interajam diretamente e façam perguntas. Isto ilustra uma abertura ao feedback, incentivo ao envolvimento dos pais e um compromisso com a melhoria que o Distrito tanto necessita. A Superintendente também forneceu orientações sobre como os Conselhos Escolares podem melhorar a participação da comunidade apoiando-se em diversas organizações (por exemplo, organizações sem fins lucrativos, iniciativas de bairro, microempresas etc.) para apoiar o envolvimento dos alunos por meio de oportunidades de emprego/planos de carreira. O seu compromisso com estas práticas, em conjunto com a sua transparência sobre a reconstrução da confiança, é necessário para manter as relações e a estabilidade em todo o Distrito. Dito isto, vários casos este ano indicaram que temos um longo caminho a percorrer para recuperar a confiança e construir relações equitativas com as comunidades.

Grande parte da preocupação em relação a Promoção da comunidade foi claramente ilustrada na forma como abordamos as fusões das escolas. Várias comunidades relataram que as BPS não empregam um método de “envolvimento autêntico”. Em vez de uma abordagem que centra a comunidade desde o início das ideias e a capacita para tomar decisões ao longo do processo de uma forma equitativa (isto inclui inconsistências na compreensão e utilização da Ferramenta de planejamento de equidade racial), as comunidades escolares são apresentadas a decisões que aparentemente já foram tomadas e as reuniões da comunidade são uma “mera formalidade” ou oportunidades para “divulgar” à comunidade uma decisão das BPS. Aqui, as opiniões da comunidade são ouvidas, mas não integradas nos processos subsequentes, nem têm impacto na decisão final. Além disso, há frequentemente remarcações de reuniões e falta de acompanhamento com os representantes do Distrito. Reconheço que houve uma melhoria este ano, mas vários casos durante o Ano letivo de 2022-2023 imitaram esse mesmo formato de envolvimento autêntico fracassado, repleto de comunicações aleatórias (por exemplo, mudanças da O'Bryant, Shaw e Taylor etc.).

PADRÃO IV: Cultura profissional

Promove o êxito de todos os alunos, nutre e mantém uma cultura escolar de prática reflexiva, altas expectativas e aprendizado contínuo para a equipe.

- 4-A Compromisso com altos padrões (Eficaz)
- 4-B Proficiência cultural (Em desenvolvimento)
- 4-C Comunicação (Em desenvolvimento)
- 4-D Aprendizado contínuo (Eficaz)

Alinhamento das metas da Superintendente:

- Aumentar a prestação de contas para a Sede e para as escolas (em progresso)

	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
X	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Estruturas de equipes e reuniões

A avaliação dos processos de comunicação interna da Sede e no Distrito deve ser feita em 2023-2024 (já prevejo que o será). Devemos ver um crescimento nos dados relacionados a prestação de contas e apoio aos líderes escolares e comunidades individuais (destacado no Padrão II). Os dados que apoiam a implementação de padrões rigorosos e de planos de qualidade escolares são animadores. Gostaria que o mesmo grupo de líderes escolares fosse entrevistado para saber quais barreiras eles consideram ser a maior ameaça à implementação de padrões elevados e de proficiência cultural nos seus respectivos ecossistemas escolares.

Contratos dos líderes escolares

Sem comentários construtivos. Nossa Superintendente tomou medidas positivas e conseguiu maior adesão da comunidade de líderes escolares em relação aos planos das escolas. Devemos também criar grupos de apoio aos líderes escolares, especialmente para os nossos líderes provenientes de origens racial e etnicamente sub-representadas, para que haja um maior sentido de rede, comunicação e apoio interno em todo o Distrito.

Expectativas claras, treinamento e desenvolvimento profissional

É necessário rever os dados sobre a eficácia dos reforços do DP não apenas as expectativas claras, mas também caminhos claros de apoio. Embora o modelo regional proposto recentemente e as equipes devam ser úteis na implementação e avaliação flexível desta questão, ainda há dúvidas

sobre se estamos ou não implementando medidas culturalmente responsivas de forma ágil e eficiente (ou seja, quão eficaz é o DP e como é que os administradores aprenderam, avaliaram, e cresceram a partir disso?). Além disso, como o Distrito pretende apoiar o Desenvolvimento profissional contínuo para cargos de funcionários de SEL?

Comunicação interna

Sem comentários construtivos. Os exemplos compartilhados acima, como a Linha de apoio e as recomendações feitas pelo Conselho das Escolas de Grandes Cidades (CGCS), demonstram e geram um processo interno regulamentado, baseado em funções claras para cargos e prestação de contas. Isso está em desenvolvimento. Como observou a Superintendente; contudo, está na execução e na forma como o Distrito permitirá a flexibilidade necessária a nível escolar individual e com cada líder.

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

	ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)
	EFICAZ (Proficiente)
X	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			Padrão I: Liderança educacional
	X			Padrão II: Gestão e operações
	X			Padrão III: Envolvimento das famílias e da comunidade
	X			Padrão IV: Cultura profissional

Plano de desenvolvimento de funcionários (EDP)

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

Áreas de pontos fortes	Áreas de crescimento contínuo
<p>Executar contratos de trabalho para atualizar as BPS, o que pode aumentar a moral, o respeito e a confiança que os funcionários do BPS têm no desempenho de suas funções. Isto pode melhorar o recrutamento e a retenção dentro do Distrito, levando a uma maior estabilidade.</p>	<p>Foco na diversidade e prestação de contas dos professores para garantir que haja em TODAS as salas de aula currículo adequado, liderança de ensino, apoio para SEL e oportunidades de orientação profissional. E, quando isso não acontecer, os líderes escolares terão autonomia para fazer mudanças rapidamente para melhor atender o aprendizado e os resultados dos alunos. A alfabetização geral e a literacia de STEM são fundamentais para melhorar.</p>
<p>O modelo regional de apoio fornece uma abordagem personalizada para apoiar comunidades escolares específicas, presumivelmente com flexibilidade para se ajustar às necessidades escolares à medida que elas surgirem.</p>	<p>Avaliação de dados sobre a eficácia dos microssistemas e macrossistemas, especialmente aqueles que envolvem a interface direta com as famílias, para assegurar que haja adesão e adaptabilidade do Distrito. Isto inclui o desenvolvimento de um modelo de espectro de envolvimento autêntico da comunidade que inclua autoridade de tomada de decisão por parte da comunidade.</p>
<p>Instituir uma cultura de altas expectativas e feedback essencial em todo o Distrito, baseada em literatura educacional de alta qualidade sobre liderança e em retórica/linguagem focada na equidade. Isso apoia e se alinha com a visão do Comitê Escolar.</p>	<p>Nomear explicitamente onde existem vieses sistêmicos e fornecer orientações claras sobre como as ferramentas distritais devem ser utilizadas (por exemplo, REPT) e como cada iniciativa fornece prioridade às populações mais vulneráveis (abordagem de universalismo direcionado).</p>