

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA SUPERINTENDENTE

(Adaptada para 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>	16/08/2023
<b>Concluído por:</b>	Diego Mehta, Representante Estudantil do Comitê Escolar de Boston
<b>Tipo de plano do educador</b>	Avaliação do Superintendente, SY 2022-2023

### DEFINIÇÕES DE CLASSIFICAÇÕES

<b>ALTAMENTE EFICAZ (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 (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 (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 (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 (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 compartilhada 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>X</b>	<b>EFICAZ</b>
	<b>EM DESENVOLVIMENTO</b>
	<b>MINIMAMENTE EFICAZ</b>
	<b>INEFICAZ</b>

### **COMENTÁRIOS:**

Uma área com bastante potencial, na minha opinião, são as regiões escolares porque proporcionam mais fiscalização com a capacidade de ter respostas mais rápidas para auxiliar na aprendizagem dos alunos. Outra área brilhante é o uso constante de estatísticas para a tomada de decisões, ao mesmo tempo que dedicamos tempo para compreendê-las no contexto. Outro ponto positivo é o investimento em ESL. A igualdade tem sido um problema nas BPS há muito tempo e eu adoraria ver como vocês continuarão a lutar pela igualdade nas escolas.

## **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>X</b>	<b>EFICAZ</b>
	<b>EM DESENVOLVIMENTO</b>
	<b>MINIMAMENTE EFICAZ</b>
	<b>INEFICAZ</b>

### **COMENTÁRIOS:**

Um ponto alto da atuação da Superintendente Skipper em gestão e operações deve ser o trabalho realizado nos acordos de negociação coletiva para deixar tudo em dia. Outro ponto positivo são os esforços para preencher todas as vagas do Departamento de Transportes. O investimento em segurança preocupa-me que possa ser potencialmente usado de forma inadequada; no entanto, se usado em colaboração com o trabalho social e o bem-estar dos alunos, há potencial para melhorar a vida dos alunos. A violência nas escolas persiste e o distrito deve continuar a lutar para proteger todos os alunos envolvidos. A Superintendente Skipper alocou dinheiro para uma variedade de áreas que estão alinhadas com as prioridades das BPS e atendem às BPS.

### **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>X</b>	<b>EFICAZ</b>
	<b>EM DESENVOLVIMENTO</b>
	<b>MINIMAMENTE EFICAZ</b>
	<b>INEFICAZ</b>

#### **COMENTÁRIOS:**

Alguns pontos positivos têm sido a instituição de uma linha telefônica, assim como o aumento do trabalho realizado pelos contatos familiares. As áreas a melhorar incluem dar mais atenção às preocupações das famílias e responder com mais rapidez e precisão, especialmente em relação a fusões e potenciais localizações futuras. Além disso, muitas vezes as comunidades escolares sentem que suas opiniões não são valorizadas e as decisões são tomadas sem ter em conta as suas preferências. Os pontos positivos também são a disponibilidade contínua de idiomas para os pais.

## **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>X</b>	<b>EFICAZ</b>
	<b>EM DESENVOLVIMENTO</b>
	<b>MINIMAMENTE EFICAZ</b>
	<b>INEFICAZ</b>

### **COMENTÁRIOS:**

Acredito que a Superintendente tem o compromisso de atender a padrões elevados. Também acredito que ela está tentando tornar as BPS um distrito com maior proficiência cultural em diversas áreas. Não posso fornecer informações sobre comunicações ou aprendizagem contínua, pois sinto que estes critérios discutem demasiado fortemente áreas do Gabinete Central as quais não conheço muito bem.

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

	<b>ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)</b>
<b>X</b>	<b>EFICAZ (Proficiente)</b>
	<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)**

<b>E</b>	<b>P</b>	<b>NI</b>	<b>U</b>	
	<b>X</b>			<b>Padrão I: Liderança instrucional</b>
	<b>X</b>			<b>Padrão II: Gestão e operações</b>
	<b>X</b>			<b>Padrão III: Engajamento familiar e comunitário</b>
	<b>X</b>			<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 como você chegou a essas áreas.

Áreas de pontos fortes	Áreas para crescimento contínuo
Um ponto forte da Superintendente tem sido o esforço de negociação coletiva.	Uma área para crescimento contínuo seria uma conversa melhor e real entre o distrito e os pais. Neste momento, muitas pessoas sentem que o distrito não ouve e não leva em consideração o que eles dizem
Outra área de pontos fortes são os sistemas existentes para fornecer mais apoio, especificamente o novo sistema distrital.	Espero ver um trabalho contínuo nos esforços para reduzir a violência e, ao mesmo tempo, limitar medidas extremas.
Outro ponto positivo é o uso de dados contextualizados para ajudar na tomada de decisões sobre o distrito.	