

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 do preenchimento:	17 de agosto de 2023
Preparado por:	Michael O'Neill, Vice-presidente 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 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 Aprendizado dos alunos
- 1-A Currículo
- 1-B Ensino
- 1- C Análise
- 1-D Avaliação
- 1-E Tomada de decisão baseada em dados
- 1-F Aprendizado dos alunos

Alinhamento com as 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:

Estou satisfeito com as ações que tenho visto até o momento no primeiro ano da Superintendente na função, e estou animado com o trabalho em andamento. A liderança de ensino é claramente um ponto forte significativo da experiência da Superintendente Skipper, e isso fica claro a partir das várias medidas tomadas nesta área em seu primeiro ano. O foco na literacia equitativa como base para melhorias fundamentais na alfabetização é interessante; contudo, é preciso ver claramente os resultados. Bastante atenção tem sido dada à questão do currículo de alfabetização nos primeiros anos a nível nacional e será interessante ver se a abordagem das BPS fará a diferença.

Além disso, o aumento do percentual de alunos multilíngues que recebem os serviços que merecem é um movimento na direção certa, assim como o planejamento para o aumento de oportunidades inclusivas. Cada área está em desenvolvimento e o trabalho da compreensão da complexidade dos

desafios enfrentados em cada área e o planejamento de melhorias (e a implementação de recomendações provenientes de análises aprofundadas) são promissores.

O trabalho relacionado ao absentismo crônico também é promissor e estou animado com a melhoria na maioria das escolas que registaram um maior nível de foco nesta área, especialmente em certos subgrupos de alunos. Além disso, o trabalho de apoio estudantil também é encorajador. Por último, o trabalho para aumentar as oportunidades iniciais de ensino superior e CTE representa um avanço positivo. Acredito que mais trabalho será feito no próximo ano em cada uma destas áreas, além das opções de escolas alternativas em geral. É fundamental que tenhamos uma variedade de opções para ajudar a atender os alunos que voltarem em relação as necessidades acadêmicas e emocionais. Confio que a Superintendente também trabalhará para expandir esse trabalho no futuro.

No geral, para este padrão, comparando as metas originais estabelecidas em outubro, a autoavaliação e as minhas observações durante este ano, acho que o nível Em desenvolvimento é o mais apropriado. O trabalho foi proficiente e atendeu às expectativas, mas, como foi um trabalho de base, os resultados indicarão melhor se foi eficaz. Acredito que no padrão deste critério de avaliação do DESE, particularmente em currículo, ensino, análise e avaliação, a Superintendente se enquadra no padrão Proficiente (e Exemplar para tomada de decisão baseada em dados), com resultados desconhecidos do Aprendizado dos alunos neste momento, portanto novamente levando a uma classificação de Em desenvolvimento (que também é uma forma de Proficiente).

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 programação
- 2-D Leis, ética e políticas
- 2-E Sistemas fiscais

Alinhamento com as metas da Superintendente:

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

	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
X	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Numa linha semelhante ao padrão anterior, acredito que o trabalho da Superintendente Skipper em uma série de áreas essenciais abrangidas por este padrão foi proficiente no trabalho de base realizado, mas os resultados serão vistos no futuro. Para mim, os destaques incluem o trabalho de resolução de um número significativo de contratos de trabalho em aberto, a reorganização em uma estrutura regional em todo o Distrito (que percebemos que funcionou de forma muito eficaz nas regiões de East Boston/Charlestown/North End) e o trabalho para nos envolvermos na análise externa do Distrito, seja pelo DESE, CGCS ou outro e começar a reagir às recomendações válidas. Um grande trabalho tem sido feito na área de segurança dos alunos e testemunhei em primeira mão ótimas interações com os agentes de segurança que estão adquirindo a confiança dos alunos e funcionários das escolas, mesmo que a segurança geral deles continue a ser uma área de maior preocupação com a saúde emocional à medida que coletivamente continuam a emergir de uma pandemia e as pessoas mostrem sinais de tensão, evidentes nas escolas e fora delas.

Ainda em desenvolvimento estão os trabalhos de Avaliação das condições das instalações e planejamento posterior das instalações, além de melhorias na área de transportes. O trabalho do último ano em cada uma dessas áreas foi promissor e está em desenvolvimento (e as melhorias no transporte foram certamente e mensuravelmente positivas) e estou animado por entrarmos no próximo ano letivo com melhorias significativas nos níveis de pessoal (motoristas de ônibus e monitores).

De acordo com os critérios de avaliação do DESE, o trabalho da Superintendente em Ambiente, Gestão de RH e Desenvolvimento e programação e MIS estaria Em desenvolvimento (proficiente) e seu trabalho em Leis, ética e políticas, além de Sistemas fiscais seria Proficiente/exemplar na minha análise . De maneira combinada, consideraria uma classificação de Em desenvolvimento mais apropriada para este padrão.

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

Alinhamento com as 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
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Esta área é um dos maiores desafios das BPS. Simplificando, muitas vezes, percebo que os pais com quem interajo estão satisfeitos com a sala de aula de seus filhos e com a escola, mas tendem, em geral, a não apoiar o Distrito. Frequentemente, as forças externas, quer seja a nível local, regional ou nacional, podem ter vários planos que não se alinham necessariamente com o foco nos resultados dos alunos, mesmo com o que se presume ser a melhor das intenções, e podem influenciar a percepção e as ações. É, portanto, um desafio alinhar as expectativas, esforços e resultados de uma forma positiva. Estou satisfeito com os esforços da Superintendente nesta área. Destaca-se o trabalho para melhorar a eficácia e a voz dos Conselhos Escolares, bem como da Linha direta dos pais. Testemunhei em primeira mão a vontade e o desejo da Superintendente de se envolver em todos os aspectos do Distrito, além dos esforços para promover um sentido compartilhado de responsabilidade entre a liderança da Sede e a das escolas. Acredito que o esforço de comunicação melhorou substancialmente durante o ano, com esforços para chegar às famílias, funcionários e alunos (e ao BSC) quando surgiram desafios. Também vi a Superintendente incluir preocupações e contribuições das famílias diretamente no seu processo de tomada de decisão, além das comunicações sobre essas decisões, mesmo que não estivessem alinhadas com as expectativas ou com os resultados solicitados.

Considerando as ações e o trabalho da Superintendente neste padrão em relação ao tamanho das dificuldades, acredito que equivalem a uma avaliação de Proficiente, embora reconheça o quanto

ainda precisamos progredir nesta área. No futuro, incentivaria que uma mentalidade de atendimento ao cliente não fosse desenvolvida apenas na Sede e na liderança escolar, mas também fosse medida por meio de pesquisas regulares, com resultados incorporados nas metas SMART.

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
- 4-B Proficiência cultural
- 4-C Comunicação
- 4-D Aprendizado contínuo

Alinhamento com as 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:

Este padrão também mostra um trabalho sólido em algumas áreas necessárias. A Superintendente criou um sistema de comunicação sólido internamente (incluindo uma forma de comunicação no caso de eventos importantes) e tomou medidas essenciais para envolver a liderança da Sede, em particular, e os funcionários em geral, em um compromisso compartilhado com padrões elevados. Ela demonstrou um claro compromisso com o aprendizado contínuo, para ela mesma, sua equipe sênior e os demais. Testemunhei de perto seu compromisso de alto nível com a proficiência cultural em todos os aspectos do Distrito. O trabalho continua em uma visão compartilhada e na forma como todos os membros da liderança gerenciam os conflitos, e é necessário um maior foco em todo o Distrito nos resultados dos alunos para superar os enormes obstáculos inerentes às grandes organizações estabelecidas. Esta última declaração é uma oportunidade para focar no próximo ano, além de aprofundar relacionamentos com o Comitê Escolar em evolução.

Acredito que as ações da Superintendente neste padrão foram proficientes em geral, mas ainda estão em desenvolvimento, uma vez que a medida principal do aumento dos resultados dos alunos é necessária para demonstrar que o trabalho gerou resultados positivos.

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>Como ex-professora e líder escolar, não é surpresa que a Superintendente se destaque no currículo e no ensino. Seu trabalho nestas áreas foi essencial e incentivador.</p>	<p>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 das escolas, é fundamental para construir a confiança entre as nossas famílias e alunos. Esta área inclui a promoção de uma mentalidade de atendimento ao cliente, bem como um foco compartilhado nos resultados dos alunos.</p>
<p>Como ex-diretora de escolas e de Ensino Médio e Superintendente experiente, o trabalho da Superintendente no desenvolvimento de uma rede regional, bem como os detalhes básicos necessários para melhorias, em diversas áreas, incluindo relações trabalhistas, infraestrutura de transporte, reuniões etc., são muito positivos.</p>	<p>No próximo ano, o trabalho nas instalações será o centro das atenções. Isto inclui o desenvolvimento de um plano diretor coerente que seja justo, equitativo e compreensível, especialmente pelas comunidades afetadas. Esta área inclui as implicações financeiras deste trabalho, especialmente porque prevemos o fim do maior apoio financeiro federal.</p>
<p>Tomar medidas para compreender em profundidade os desafios enfrentados pelo Distrito por meio dos relatórios externos e trabalhar em diversas áreas para efetuar mudanças, é algo positivo, otimista e acessível, e também louvável e incentivador.</p>	<p>Trabalhar com um Comitê Escolar em evolução, especialmente ao voltar para as reuniões presenciais, à medida que o BSC continua a evoluir para um conselho focado nos resultados dos alunos, com foco claro na administração, e reconhecer o valor e incluir a contribuição e o foco do BSC na tomada de decisão da Superintendente.</p>