

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:	Mary Skipper
Data de preenchimento:	9 de agosto de 2023
Preenchido por:	Rafaela Polanco Garcia
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:

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Considerando que nossa Superintendente está no cargo há apenas 10 meses, acho que sua atuação alinhada às metas tem sido eficaz. É perceptível como isso se alinha com sua equipe executiva. Entretanto, gostaria de sugerir que ela não se esqueça **dos detalhes**. Eu a incentivo a continuar focando nos resultados reais dos alunos e a desenvolver uma comunicação eficaz e eficiente com os líderes escolares e sua equipe.

Sugiro que a Superintendente seja o motor da transformação e da inovação. Sabemos que nosso distrito educacional é bastante complexo, para citar um exemplo, temos dúvidas constantes sobre o

seguinte:

"Como podemos aumentar o índice de graduação de Aprendizes de Inglês e Aprendizes de Inglês com deficiências?" Não há uma varinha mágica para responder a esta pergunta, mas existem iniciativas que podemos sugerir.

O ambiente familiar dos alunos, a autoestima, o nível de atenção e de motivação – se trabalharmos estes três fatores desde cedo na escola, podemos impactar a motivação dos alunos e das famílias. Isto é alcançado, em grande medida, motivando os professores a criarem desde cedo uma didática que leve os alunos a gostar de estudar e a continuar estudando.

Não temos professores bilíngues suficientes. Acho que podemos promover aulas de espanhol que os professores fazem ou o idioma que seja mais relevante em uma determinada escola com a ideia de chegar a um acordo interinstitucional com o Boston Teachers Union (Sindicato dos Professores de Boston) (BTU) para que os professores possam receber uma bolsa para assistir a essas aulas.

Considere contratar líderes escolares bilíngues para assegurar que as pessoas interessadas em se tornarem assistentes de professores com inglês limitado recebam certas acomodações ao fazer o teste, uma vez que este é apenas em inglês. Frequentemente, a maioria dessas pessoas conhece o sistema porque trabalharam como mentores de pais, monitores de almoço ou monitores de ônibus. Eles têm muita experiência, mas por não conseguirem passar no teste são desclassificados.

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

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Aprecio os esforços que a Superintendente tem feito para preencher cargos essenciais no Distrito; no entanto, sugiro que ela continue a organizar, revisar e ajustar em coordenação com a Gestão operacional para administrar as Escolas Públicas de Boston.

Acredito que discussões devem ser iniciadas para a contratação de uma empresa de recrutamento externo, pois poderíamos ver os resultados da busca por funcionários com muito mais rapidez, considerando as necessidades do nosso distrito educacional.

Após a pandemia de COVID-19, muitos dos nossos alunos ficaram marcados, assim como as suas famílias. Incentivo a Superintendente a promover mais contratações de funcionários de apoio socioemocional.

Os Aprendizes de Inglês e os Aprendizes de Inglês com deficiências têm necessidades únicas que devem ser respeitadas nas escolas por motivos de bem-estar acadêmico e socioemocional.

Por esta razão, acredito que fornecer acesso ao ensino na língua materna e aos serviços de apoio será fundamental, porque é a base para o aprendizado do inglês acadêmico. As evidências são claras e inequívocas sobre este princípio. Além disso, esses alunos possuem conhecimentos culturais e necessidades socioemocionais que devem ser atendidas.

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 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
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

A minha avaliação baseia-se no fato de ter visto como a Superintendente demonstrou interesse genuíno em reunir-se com as famílias e ouvir as suas preocupações e necessidades. Contudo, devo afirmar que a sua equipe que trabalha com o envolvimento das famílias precisa continuar a pensar nas melhores práticas para que o envolvimento autêntico possa ser alcançado.

Posso citar como exemplo os conselhos de pais escolares; a maioria deles não está cumprindo a missão e a visão que um conselho de pais de uma escola deveria ter. Devemos formar as famílias para que possam educar-se sobre a importância dos conselhos de pais escolares e dos membros da gestão escolar. Desta forma, poderão compreender o poder que possuem e, sobretudo, a importância de fazerem parte integrante do processo educativo dos seus filhos.

Gostaria também de reiterar o meu pedido habitual nos meus discursos. A única maneira de realmente ajudarmos as famílias imigrantes é pelas organizações comunitárias, uma vez que elas chegam aonde as escolas não conseguem, especialmente porque no nosso Distrito temos famílias que não têm estatuto de imigração legal para estar neste país. É por isso que se sentem vulneráveis e acham que não podem falar ou exigir os direitos para os seus filhos.

A Superintendente deve continuar a estreitar o relacionamento com as famílias e comunidades, ouvir as suas preocupações e sugestões e, acima de tudo, desenvolver o seu plano estratégico tendo em conta esta visão comunitária.

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 das metas da Superintendente:

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

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	POUCO EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Enalteço a iniciativa de inclusão nas salas de aula das BPS. Acho que isso será um grande avanço para nossos alunos. Todos os alunos com necessidades especiais deveriam ter um ambiente menos restritivo, ou seja, cada aluno(a) deveria contar com pessoal competente para atender às suas necessidades nas instalações mais adequadas. Também as famílias com crianças com IEPs devem receber informações do progresso e condição de seus filhos no seu idioma e os professores de Aprendizes de Inglês devem ser os professores principais, e devem ser especializados para este fim.

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

	ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)
X	EFICAZ (Proficiente)
	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
A Superintendente demonstrou grande interesse e se identificou com as famílias e suas solicitações.	Criar uma filosofia e compromisso para fornecer acesso real ao idioma nativo.
A Superintendente está promovendo o nosso distrito educacional para se tornar um Distrito mais Inclusivo.	Criar ambientes saudáveis e seguros com os líderes escolares e a Sede para que possam estar de acordo em relação à visão para Aprendizes de Inglês.
A Superintendente tem sido muito estratégica no relacionamento com os Membros do Comitê Escolar.	Criar eventos abertos onde as organizações possam se reunir com a Superintendente e sua equipe pelo menos uma vez por mês.