

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA SUPERINTENDENTE

(Adaptado para a 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](#)

Nome:	Mary Skipper, Superintendente
Data de conclusão:	14 de agosto de 2023
Concluído por:	Jerri Robinson, Presidente do Comitê Escolar de Boston
Tipo de plano do educador	Avaliação do Superintendente, SY 2022-2023

DEFINIÇÕES DE CLASSIFICAÇÕES

ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)	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.
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, por vezes possivelmente excedendo as expectativas, e a qualidade geral do trabalho foi muito boa. As metas anuais mais essenciais foram cumpridas.
MINIMAMENTE EFICAZ (Precisa de melhorias)	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.
INEFICAZ (Insatisfatório)	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 partilhada 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:

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

A Superintendente Skipper começou a trabalhar logo ao retornar às BPS. Dada a sua familiaridade geral com Boston e com as BPS, ela conseguiu rapidamente começar a trabalhar com colegas e criar e confirmar práticas promissoras e trabalho fundamental já em andamento sob a forte liderança dos atuais membros da equipe de liderança. Todas as áreas listadas acima receberam algum nível de atenção. Agradeço o reconhecimento da Superintendente sobre o que já está funcionando e é promissor, ao mesmo tempo em que aprende sistematicamente sobre o que está funcionando e aprende a trabalhar com o pessoal existente em parceria para fortalecer e desenvolver uma infraestrutura forte em departamentos-chave (por exemplo, ensino e aprendizagem) em todo o distrito.

Fornei à Superintendente uma classificação eficaz para este padrão. Apreciei todo o trabalho realizado para construir a base do que nosso distrito e funcionários precisam para ter sucesso na sala de aula. Tenho visto um verdadeiro esforço concertado para ter um entendimento e alinhamento comuns, especialmente sobre a educação inclusiva. Uma parte importante dessa base é garantir que tenhamos a equipe certa para executar o trabalho. Embora eu saiba que não temos todos os cargos preenchidos, agora temos um chefe de serviços especializados, um chefe de ensino e aprendizagem e dois vice-chefes no Gabinete de Educação Multilíngue

e Multicultural. Este foi um trabalho importante no ano passado. Não podemos fazer o trabalho sem uma liderança forte.

Agora que temos grande parte do trabalho fundamental em andamento, minha pergunta é: como estamos priorizando e reunindo os departamentos e o trabalho? E como podemos, nós e o público, entender melhor o que cada um desses departamentos e funções fará para levar o trabalho adiante? Também quero garantir que as famílias entendam tudo o que fazemos na sala de aula. Há muita coisa que estamos mudando de forma justificada, por isso devemos garantir que os pais também entendam essas mudanças.

No geral, acredito que estamos avançando na direção certa quando se trata de liderança instrucional. A Superintendente conta com uma equipe forte que está trabalhando para alinhar todos os trabalhos, fortalecer a comunicação entre a equipe acadêmica do Distrito e os funcionários das nossas escolas. Sei que os resultados demorarão, mas estou otimista de que começaremos a ver nossas habilidades em matemática, leitura e escrita melhorarem nos próximos anos. Agora que temos grande parte da base construída, será importante durante o próximo ano monitorizar a implementação e os resultados.

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

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Como afirmado acima, este foi um ano de fundação. Furneci à Superintendente uma classificação eficaz para este padrão. No ano passado recebemos muitas informações do plano de melhoria sistêmica, do Conselho de Escolas da Grande Cidade e de muitos dos nossos próprios planos internos. Agora temos que implementar o

trabalho. Apreciei que a Superintendente tenha reconhecido que o distrito não possui os sistemas e estruturas necessários para o sucesso. A Superintendente passou um tempo significativo este ano entendendo o que temos e o que precisamos adicionar ou subtrair.

Ao olhar para todas as coisas que precisam ser corrigidas, a Superintendente poderia passar um ano inteiro apenas em uma das áreas do plano de melhoria sistêmica, mas não temos esse luxo. A Superintendente montou uma equipe para começar a executar todas as áreas do trabalho, mas, ainda mais importante, para construir um sistema duradouro para manter o trabalho avançando, independentemente de quem o lidera. Ao criar as três funções de superintendente adjunto, você dividiu o trabalho para que haja uma compreensão clara de quem é responsável por quais partes da organização.

Outra estrutura importante que foi implementada é o modelo regional. Vejo as regiões como mini distritos e foram feitos vários investimentos para fortalecer essas equipes para apoiar as nossas escolas e alunos. Precisamos garantir que estas regiões trabalhem em conjunto para compartilhar melhores práticas e resolver problemas de forma colaborativa. Gostaria também de entender mais sobre como essas regiões foram decididas e como o Distrito está monitorando o seu trabalho para garantir que todos recebam a mesma mensagem e tenham as mesmas expectativas.

Há muito mais trabalho a fazer, mas vimos um progresso significativo desde onde estávamos há um ano. Não podemos fazer este trabalho da noite para o dia, mas devemos progredir todos os dias.

Uma área que me deixou particularmente impressionado é o nosso progresso em relação às contratações – temos uma equipe completa para nossos motoristas de ônibus e temos quase 150 monitores de ônibus a mais do que no ano passado. Também temos quase todo o pessoal para as nossas funções de educadores e vimos a menor rotatividade de líderes escolares em muito tempo. Tudo isto é extremamente importante para estabilizar o distrito e realizar o trabalho. Este ano devemos focar na compreensão das necessidades do Gabinete de Capital Humano para garantir que podemos apoiar o seu sucesso.

Por último, sei que este próximo ano será um grande ano para o Novo Acordo Verde para as BPS e, de forma mais geral, para todos os trabalhos de instalações necessários. Mal posso esperar para ver o que espero ser humilhante, os resultados da avaliação da condição das instalações e como o distrito usará este ponto de dados para ajudar a informar o nosso necessário plano de instalações a longo prazo. Temos que ser transparentes neste trabalho. Sabemos que há decisões difíceis a tomar, mas também sabemos que os nossos filhos merecem o melhor e que as escolas em que frequentam têm impacto nos recursos e oportunidades que têm ou não. Devemos trabalhar em estreita colaboração com as nossas famílias para compartilhar a realidade dos desafios que enfrentamos e devemos compreender o quão difíceis podem ser algumas destas mudanças.

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

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

O engajamento familiar e comunitário é outra área onde foram feitos investimentos importantes para construir sistemas que possam envolver e apoiar autenticamente as nossas comunidades e famílias. Furneci a ela uma classificação eficaz para este padrão e este é um ponto onde penso que temos muito espaço para melhorias.

Assim como nos outros padrões, havia e há muito trabalho fundamental a ser feito. Elevar o trabalho à função de Superintendente Adjunto é importante simbólica e praticamente. A igualdade, o engajamento comunitário e familiar devem ser o guia de tudo o que fazemos. Ouço a Superintendente dizer isso repetidas vezes e precisamos ter certeza de que todos na organização entendem esses princípios.

Gostaria de ver os resultados de ter um contato familiar em todas as escolas – temos tido contatos familiares nos últimos dois anos e ouço constantemente das escolas sobre a importância deste papel e como é inestimável ter esta posição para fortalecer as conexões entre as famílias e nossas escolas.

Devemos continuar a trabalhar com as nossas famílias para ajudá-las a compreender o papel das escolas e estabelecer parcerias com elas para apoiar a educação dos seus alunos. Devemos reconhecer que nem todas as famílias podem estar tão envolvidas quanto desejam e devemos oferecer oportunidades de orientação aos nossos alunos, para que cada aluno tenha muitos defensores do seu sucesso. A Superintendente fez uma série de investimentos no apoio aos alunos e vimos o absentismo crônico diminuir devido ao nosso engajamento ativo com os alunos e as famílias para os levar de volta à escola. Isto é muito importante e espero que mais trabalhos preventivos como este cresçam no próximo ano.

Por último, falei um pouco sobre isso acima, mas sobre o trabalho do Novo Acordo Verde para as BPS. Apreciei que, quando a Superintendente chegou, ela desacelerou parte do trabalho para entendê-lo melhor e se encontrou diretamente com algumas das famílias afetadas. A Superintendente reorganizou o trabalho para formar uma equipe que possa apoiar todos os diferentes componentes deste trabalho complexo. Não se trata apenas de edifícios – trata-se de comunidades escolares e sei que ainda estamos a formar essa equipe, mas o engajamento comunitário e familiar autêntico será fundamental para o trabalho que temos pela frente. Nem todos concordarão, mas todos devem entender.

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

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Para o último padrão, também forneci à Superintendente uma classificação efetiva. Sair da pandemia e gerenciar uma equipe que passou por diversas transições não é tarefa fácil. Curiosamente, quando conversei com os funcionários, todos dizem que se sentem melhor hoje do que há um ano e isso se deve à liderança clara da Superintendente e ao respeito pelo trabalho e pela equipe.

A Superintendente está particularmente orgulhosa e impressionada com o trabalho de encerramento de todas as nossas negociações coletivas. Entendo porque tantos estavam atrasados, mas a Superintendente priorizou esse trabalho. E por causa disso, conseguimos e, como resultado, o moral aumentou e os trabalhadores sentiram-se respeitados. Também aprecio que a Superintendente já esteja planejando a próxima rodada de negociações antes que os contratos expirem e tenha desenvolvido uma equipe de estratégia interna que vai além dos tradicionais Departamentos de Relações Trabalhistas, Capital Humano e Finanças.

Uma coisa que notei ao sentar-me à mesa de negociação de alguns desses contratos foi a importância de os funcionários sentirem que tinham contribuições e que receberiam os recursos de que precisavam. À medida que avançamos para o próximo ano letivo, vejo você tornando isso uma realidade. Não só os investimentos no modelo regional, mas também todo o trabalho que vocês fizeram para alinhar e ampliar todo o desenvolvimento profissional.

Não podemos mais apenas dizer às pessoas o que fazer, mas também não podemos fornecer a elas o treinamento e os recursos necessários para executar o trabalho. Deve ser “esta é a expectativa, mas aqui estão as maneiras pelas quais vamos apoiar o seu sucesso”. Na ALI e em alguns dos planejamentos que vi para o PD de inclusão, vejo sua equipe fazendo exatamente isso. Estabelecer prioridades muito claras e, em seguida, fornecer treinamento e informações sobre como serão apoiadas.

No geral, fiquei muito impressionado e agradecido por sua liderança. Este não é um momento fácil para liderar no serviço público, mas a Superintendente começou a trabalhar e permaneceu entusiasmada e otimista com todas as possibilidades que temos pela frente. Estou ansioso por este próximo ano letivo e pelo trabalho que faremos juntos.

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

	ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)
X	EFICAZ (Proficiente)
	EM DESENVOLVIMENTO (Proficiente)
	MINIMAMENTE EFICAZ (Precisa de melhorias)
	INEFICAZ (Insatisfatório)

APENAS AVALIAÇÃO ED: CLASSIFICAÇÕES DE PADRÕES**(Coloque um 'X' na caixa de classificação apropriada para cada padrão)**

E	P	NI	U	
	X			Padrão I: Liderança instrucional
	X			Padrão II: Gestão e operações
	X			Padrão III: Engajamento familiar e comunitário
	X			Padrão IV: Cultura profissional

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 a forma como você chegou a essas áreas.

Áreas de pontos fortes	Áreas para crescimento contínuo
Ouvir e respeitar todas as vozes. Até o momento, você proporcionou muitas oportunidades de ouvir funcionários de todos os níveis, alunos, pais individualmente e em grupos formais. A construção de confiança vem de ouvir e aprender cuidadosamente.	Reunir outras pessoas para abraçar e reconhecer a importância fundamental de um engajamento familiar forte e significativo.
Construção de sistemas e quebra de silos. Você trabalhou para criar uma base sólida, por meio da qual relacionamentos positivos e saudáveis possam crescer e a comunicação possa fluir.	Ajude todos os funcionários e famílias a compreender a URGÊNCIA de focar na melhoria dos resultados dos alunos