

AUTOAVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Adaptada para Superintendente das Escolas Públicas de Boston)

Nome:	Mary Skipper
Data de conclusão:	Julho de 2023
Concluída por:	Mary Skipper
Tipo de plano de educador	Plano de crescimento autodirigido

DEFINIÇÕES DE CLASSIFICAÇÕES

ALTAMENTE EFETIVO (Exemplar)	O desempenho excedeu em muito as expectativas devido à excepcional qualidade do trabalho realizado 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. Essa classificação é alcançável por qualquer funcionário, embora seja dada com pouca frequência.
EFETIVO (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 atendeu consistentemente às expectativas em todas as áreas essenciais de responsabilidade, às vezes possivelmente superando as expectativas, e a qualidade do trabalho em geral foi muito boa. As metas anuais mais essenciais foram cumpridas.
MINIMAMENTE EFETIVO (Precisa de melhorias)	O desempenho não atendeu às expectativas de forma consistente – o desempenho não atendeu às expectativas em uma ou mais áreas essenciais de responsabilidade e/ou uma ou mais das metas mais críticas não foram atendidas. Um plano de desenvolvimento profissional para melhorar o desempenho deve ser anexado, incluindo cronogramas, e monitorado para medir o progresso.
INEFETIVO (Insatisfatório)	O desempenho ficou consistentemente abaixo das expectativas na maioria das áreas essenciais de responsabilidade e/ou não houve progresso razoável em relação às metas críticas. Uma melhoria significativa é necessária 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 o grande foco central da educação.

Áreas específicas de foco:

- 1-A Currículo
- 1-D Avaliação
- 1-E Tomada de decisão informada por dados
- 1-F Aprendizagem de alunos 1-A Currículo
- 1-B Instrução
- 1-C Análise
- 1-D Avaliação
- 1-E Tomada de decisão informada por dados
- 1-F Aprendizagem de alunos

Alinhamento de metas do 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

AVALIAÇÃO:

	ALTAMENTE EFETIVO
x	EFETIVO
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFETIVO
	INEFETIVO

COMENTÁRIOS:

Para este padrão I, fornecerei exemplos do nosso trabalho relacionado a

- Sistemas de suporte multicamadas
- Alfabetização igualitária
- Inclusão
- Educação bilíngue
- Plano estratégico do Gabinete de Educação Multilíngue e Multicultural (OMME)
- Oportunidades de iniciação universitária
- Expansão de educação de carreira tecnológica
- Apoio ao aluno – Oportunidade para jovens Esforços contra abandono/absenteísmo crônico

Todo aluno deve ter uma aprendizagem cultural e linguístico rigorosa e baseada em padrões dentro do ambiente menos restritivo. Para prosperar, os alunos devem receber uma série de serviços e ter

acesso ao ensino da língua nativa em um edifício escolar que seja acolhedor, seguro, sustentável, perto de casa e que ofereça espaços e tecnologia do século XXI.

Nos últimos 10 meses desde que me tornei Superintendente, aprendi e reaprendi muito sobre as BPS. Nosso plano de melhoria sistêmica (SIP), relatórios do Conselho de Escolas da Grande Cidade, auditoria de dados EY, visitas escolares e reuniões com alunos, famílias, funcionários e parceiros me ajudaram a entender o que funcionou, está funcionando e o que precisamos mudar.

Por meio da minha reorientação para as BPS, tenho certeza de que há muito trabalho a ser feito tanto no nível distrital quanto em nossas escolas para alcançar essa visão para todos os alunos. Reestruturar nosso distrito em uma visão forte que foca e acelera o desempenho acadêmico e apoia todas as escolas a serem ambientes inclusivos, aumentando o acesso a oportunidades de aprendizagem de idiomas nativos para alunos multilíngues e aumenta o acesso a ambientes menos restritivos para alunos com deficiência, incluindo aqueles que são multilíngues. Essa é uma das minhas principais prioridades como superintendente.

Sistemas multicamadas de apoio e alfabetização igualitária:

Sob a liderança da Dra. Linda Chen, Vice-Superintendente Sênior de Assuntos Acadêmicos e do Dr. Drew Echelson, Chefe de Escolas e Responsabilidade, tomamos medidas importantes para garantir que todas as salas de aula das Escolas Públicas de Boston tenham [instrução forte de nível 1](#) (slides 9 e 10) e sejam acolhedoras e inclusivas para todos os alunos. Além disso, por meio do nosso [trabalho de alfabetização igualitária](#), criamos expectativas universais e fornecemos treinamento, materiais e componentes específicos para a equipe para garantir que todos os alunos, especialmente aqueles que foram historicamente mal atendidos, percebam plenamente seu brilhantismo e se tornem leitores e criadores de textos eficientes.

Inclusão para nossos alunos com deficiência e alunos multilíngues:

Especificamente em relação ao nosso trabalho com alunos multilíngues, também estamos expandindo a educação bilíngue, o acesso à língua nativa e trabalhando para implementar nosso [plano estratégico do OMME \(plano\)](#). Este ano, começamos a ver os resultados dessa implementação. Mais dos nossos alunos multilíngues estão recebendo os serviços a que têm direito do que nos anos anteriores e, embora ainda tenhamos muito trabalho a fazer, temos a maior porcentagem até o momento como parte do acordo do Departamento de Justiça de alunos multilíngues recebendo serviços apropriados. Crescemos de 89% recebendo a quantidade adequada de instrução em inglês necessária para agora 94% dos alunos multilíngues que estão recebendo a quantidade adequada de instrução em inglês necessária. Resultados adicionais relativos ao nosso plano estratégico do OMME e nossos alunos multilíngues podem ser encontrados [aqui](#).

Em relação ao nosso trabalho com nossos alunos de educação especial, no ano passado trabalhamos com um grupo de mais de 22 escolas para formar suas equipes de planejamento de inclusão à medida que iniciam o trabalho de transformação de suas escolas para apoiar práticas inclusivas. Aproveitando as lições aprendidas neste ano e muitas das recomendações do [relatório do Conselho Escolar da Cidade Grande \(CGCS\)](#), estamos trabalhando ativamente no nosso plano de educação

inclusiva que será submetido ao DESE em agosto como parte do nosso SIP. Compartilharemos esse plano assim que ele for enviado. No ano letivo de 2023-2024, pedimos a todas as escolas que tenham suas equipes de planejamento de inclusão funcionando para que possamos implementar a inclusão por série e fornecer desenvolvimento profissional adicional para nossos educadores, garantindo que os funcionários tenham o treinamento e os recursos necessários para atender nossos alunos em ambientes inclusivos, onde os alunos têm acesso ao ensino do idioma nativo e aos ambientes menos restritivos.

Também desenvolvemos e aumentamos os recursos nos nossos esforços de recrutamento e retenção, expandindo os programas internos e de pipeline para que tenhamos uma equipe linguística e culturalmente diversificada, certificada em educação especial e ESL, de que precisamos para apoiar nosso plano de educação inclusiva. Nossa bolsa de ensino endossou 24 professores do primeiro ano para licenciatura inicial em deficiências moderadas e ESL e nossos educadores bilíngues/programa acelerado de comunidade para professores (ACTT) trouxe 29 novos adultos para a profissão docente junto com os 41 alunos no nosso programa de professores cadetes. Há 45 candidatos na bolsa e 31 potenciais novos professores no ACTT para este próximo ano. Além disso, expandimos a equipe de recrutamento para incluir um membro adicional da equipe para que possamos concentrar nossos esforços no recrutamento para áreas de alta necessidade. Também adicionamos um gerente de licenciamento que pode ajudar os candidatos individuais e as escolas a esclarecer as expectativas e obter informações sobre como obter o licenciamento. O maior foco deste gerente tem sido em licenças para deficiência moderada e ESL. A equipe de recrutamento realizou feiras focadas com o Gabinete de Educação Especial e o Gabinete de Educação Multilíngue e Multicultural com o objetivo de atrair deficiências moderadas e candidatos licenciados em ESL e recrutou de fontes que também se concentram no desenvolvimento de professores nessas áreas.

Expansão da educação técnica na faculdade e na carreira:

No caso dos nossos alunos do ensino médio, queremos garantir que eles se formem nas BPS preparados para a faculdade e para uma carreira. Nós [expandimos as oportunidades de iniciação universitária](#) em várias escolas de ensino médio, mudando nossa presença para 14 programas em sete escolas de ensino médio das BPS diferentes para 2023-24, aumentando nosso número de alunos atendidos em programas de faculdade de 290 para 740. Adicionaremos pelo menos mais quatro programas em três novas escolas de ensino médio para 2024-25. Além disso, lançaremos nosso primeiro programa do 13º ano na Fenway High School em 2023-24, com nosso segundo programa a ser lançado no próximo ano na Charlestown High School. Este programa permitirá que os alunos frequentem o primeiro ano da faculdade gratuitamente logo após a formatura do ensino médio, com a probabilidade de que os alunos conclua um diploma até o final do primeiro ano colegial.

Também expandimos as oportunidades de educação técnica de carreira (CTE), especificamente caminhos para nossas escolas de ensino médio alternativas por meio do lançamento dos nossos novos caminhos de treinamento integrado de carreira. Tradicionalmente, a educação alternativa tem se concentrado em obter o diploma dos alunos. Isso é importante, mas também queremos garantir

que os alunos estejam preparados e tenham um plano assim que se formarem. Ao integrar o treinamento de carreira nos nossos programas de educação alternativa, garantimos que os alunos se formem e tenham um plano para o futuro. Além disso, lançaremos a Middle School Academy em 2023-24 na Boston Collaborative High School, que permitirá colocações de curto prazo para alunos que precisam de serviços adicionais no 7º ao 9º ano para manter esses alunos no caminho certo nesses anos vitais.

Frequência dos alunos:

Para que os nossos alunos tenham acesso e beneficiem da programação acadêmica rigorosa e de qualidade que estamos a construir, eles devem estar na escola e presentes para o fazer. À medida que nos recuperamos da pandemia, vimos um aumento nacional no absenteísmo crônico. Boston não é exceção a algumas das tendências de frequência que estamos vendo nacionalmente. Para ajudar a resolver o problema de frequência diária e crônica, fizemos vários investimentos importantes, incluindo a adição de supervisores adicionais de frequência no nosso modelo de rede regional e [desenvolvemos estratégias](#), incluindo o fornecimento de pequenos subsídios de incentivo às escolas no ano passado para ajudar a concentrar recursos para obter nossos alunos de volta à escola. Das 35 escolas que receberam uma mini bolsa de frequência no SY22-23, 24 tiveram uma redução na sua taxa de absenteísmo crônico de SY21-22 para SY22-23 (YTD), enquanto três permaneceram no mesmo nível. Destas, 17 tiveram redução de pelo menos 5% e cinco tiveram redução de 10% ou mais. No geral, nosso absenteísmo crônico caiu de 42% para 37% e subgrupos específicos de destaque são educação especial (redução de 4%), alunos negros (redução de 6%), latinos (redução de 4%) e alunos de inglês (redução de 5%).

Apoio ao aluno:

Este último ano letivo permitiu-nos uma visão aprofundada sobre quais são as necessidades socioemocionais dos nossos alunos, o que nos permitiu criar uma Divisão de Apoio ao Aluno mais abrangente. Em janeiro, contratamos um Superintendente Adjunto de Desenvolvimento e Avanço dos Alunos. Essa função nos deu a capacidade de projetar e começar a implementar um programa de mediação entre colegas que tenha representantes de várias escolas, tanto no ensino médio quanto no ensino fundamental II. A criação desta função na Divisão de Apoio ao Aluno nos permitiu fortalecer e definir ainda mais nossa parceria com o Gabinete de Avanço de Homens Negros da Prefeita. Eventos notáveis, como um passeio pelos HBCUSs na área do DMV durante as férias de primavera para aproximadamente 40 alunos e a realização do Youth Empowerment Summit para aproximadamente 100 jovens alunos do sexo masculino, são alguns dos trabalhos incríveis que foram realizados no último ano letivo. Estamos entusiasmados por continuar a expandir esta parceria no próximo ano letivo.

Para o próximo ano letivo, também estamos expandindo muitos dos nossos departamentos de suporte ao aluno para corresponder à estrutura regional do distrito. O Departamento de Sucesso em Boston adicionará nove justiça restaurativas/SAWS (especialistas em escolas seguras e

acolhedoras) regionais e um diretor do programa de justiça restaurativa para apoiar este importante trabalho. Dentro do nosso Departamento de Serviço Social, adicionamos um cargo de serviço social SLIFE do distrito, juntamente com dezoito cargos de trabalho social SLIFE baseados na escola para apoiar a saúde mental e as necessidades socioemocionais dos nossos recém-chegados e nossos alunos com aprendizagem limitada ou interrompida. O Departamento de Oportunidades para Jovens adicionou supervisores de frequência (SOA) adicionais para garantir que tenhamos um SOA para cada região. O Departamento de Atletismo está adicionando um diretor de conformidade, além de três coordenadores atléticos regionais, e o Departamento de Serviços de Saúde está adicionando três coordenadores regionais de programa de enfermagem. Todos esses cargos e, finalmente, a equipe contratada desempenham um papel crítico no apoio aos nossos jovens fora da sala de aula, para que possam ter sucesso na sala de aula e no desenvolvimento das habilidades sociais necessárias para a vida.

Outra área digna de nota é nossa parceria com a Comissão de Saúde Pública de Boston para trazer mais médicos de saúde mental e atendimento informado sobre traumas para nossas escolas de maior necessidade. Por meio de nossa colaboração com o BPHC e o processo de RFP, o Hospital Franciscano Infantil foi escolhido e oferecerá supervisão, suporte de licenciamento, suporte salarial e estipêndios a 22 médicos em início de carreira colocados em 10 escolas das BPS. As escolas foram escolhidas por meio do índice de oportunidades, também foram consideradas as escolas com maior número de respostas à crise neste último ano letivo. Ao longo dos três anos deste financiamento, aproximadamente **900 alunos das BPS** receberão suporte clínico e intervenções dos 22 médicos colocados em 10 novas escolas das BPS.

No padrão II, irei elaborar e detalhar a implementação e evolução do nosso modelo de [rede regional](#), que é fundamental para a nossa estratégia de transformação do distrito e para garantir que haja suporte adequado central e direto para as nossas escolas em todas as áreas, para que possam atender efetivamente aos diferentes necessidades dos nossos alunos. O modelo de rede regional desempenha um papel essencial em todas as áreas da organização, incluindo nossos resultados acadêmicos.

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, usando recursos para implementar currículo, equipe e cronograma adequados.

- 2-A Ambiente
- 2-B Gestão/desenvolvimento de recursos humanos
- 2-C Agendamento e sistemas de informação gerencial
- 2-D Leis, ética e políticas
- 2-E Sistemas fiscais

Alinhamento de metas do Superintendente:

- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários
- Simplificação das operações e garantia da segurança dos alunos

	ALTAMENTE EFETIVO
x	EFETIVO
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFETIVO
	INEFETIVO

COMENTÁRIOS:

Para este padrão II, fornecerei exemplos do nosso trabalho relacionado a

- Estrutura da equipe: Deputados
- Estrutura da equipe: Modelo regional
- Planejamento de instalações
- Transporte
- Planejamento de segurança escolar/Gabinete de Gestão de Emergências
- Sistemas de comunicações
- Contratos de trabalho

Sistemas e operações fortes são essenciais para o sucesso de uma grande organização como a nossa e continua a ser uma área de foco principal para mim, com o entendimento de que muitos dos nossos sistemas não estão atendendo às expectativas ou no nível empresarial necessário para os 48.000 alunos e mais de 12.000 funcionários que empregamos. Para ser um distrito de alto funcionamento, devemos entender as interdependências dos nossos sistemas e trabalho e devemos colaborar em nossa organização, tanto escolas quanto departamentos, para alcançar a visão de ser um distrito inclusivo que realmente atende às necessidades de nossos alunos, famílias, comunidade e funcionários.

Plano de melhoria sistêmica:

No trabalho do [plano de melhoria sistêmica](#) (SIP) e nos relatórios do Conselho de Escolas da Grande Cidade sobre [educação especial](#), [transporte](#) e [segurança escolar](#), iniciamos o importante trabalho multifuncional de criar sistemas e reconstruir sistemas para atender às necessidades mais amplas das BPS. A supervisão e a responsabilidade desse trabalho funcional e interfuncional serão essenciais para obter os resultados e resultados de que precisamos. Desenvolvemos portfólios de trabalho e atribuímos alavancas-chave a esse trabalho para garantir a implementação nos próximos 1 a 5 anos em áreas essenciais como: Segurança escolar e estudantil, transporte, instalações e capital humano, para citar alguns.

Cada área possui uma equipe multifuncional com estrutura organizacional clara e cadência de reuniões para enfrentar desafios complexos e interdependentes com expectativas e fluxos de informações claros. Cada equipe e seus departamentos relevantes também desenvolveram métricas para acompanhar a implementação. À medida que vamos implementando, devemos acompanhar o trabalho através de indicadores-chave de desempenho que nos permitam entender: *Fizemos o que dissemos? Quão bem nós fizemos? Isso fez diferença para as crianças? E como sabemos?*

O trabalho do SIP é grande e o progresso no nosso trabalho e os resultados tangíveis dos alunos devem ser a medida do sucesso. Não podemos resolver esses problemas da noite para o dia e devemos garantir que tenhamos uma base sólida para construir o trabalho. Esse tem sido nosso foco coletivo este ano – construir a nossa base.

Estruturas organizacionais e regionais:

Começando com nosso [organograma](#), reestruturei nosso distrito e equipe de liderança com três superintendentes adjuntos apoiando áreas específicas de trabalho: Assuntos acadêmicos, operações e igualdade, avanço familiar e comunitário. Os adjuntos, junto com meu chefe de gabinete e conselheiros seniores, trabalham em estreita colaboração comigo para priorizar, gerenciar e executar o trabalho. Nossa Chefe de Gabinete, Rochelle Nwosu, é meu braço direito. Ela dirige as operações do cotidiano, ajudando-me a manter o controle e a administrar as coisas à medida que elas surgem. Nossos consultores sênior trabalham em estreita colaboração com o Chefe de Gabinete para gerenciar e executar proativamente grandes projetos ou corpos de trabalho em áreas prioritárias específicas. Essa nova estrutura permite sustentabilidade e responsabilidade de maneiras que não aconteciam antes.

Além do organograma, continuamos avaliando e investindo usando informações de líderes escolares e contatos no nosso [modelo regional](#). Cada uma das nove equipes regionais opera como um satélite do Gabinete Central. As equipes regionais trabalham de forma independente e, em alguns casos, em tríades para avaliar e abordar os desafios e necessidades das escolas de cada região, mantendo um forte relacionamento com a equipe central de suporte.

Cada região é liderada por um Superintendente Escolar Regional, responsável por 12-15 escolas.

Os superintendentes escolares usam um ciclo de melhoria contínua para revisar os dados baseados na escola e, em seguida, direcionar o apoio para os líderes escolares onde as áreas de crescimento ou suporte são necessárias. Em um curto período de tempo, vimos um [feedback positivo](#) (slide 5) dos nossos líderes escolares. Por exemplo, passamos de pouco mais de 20% em maio de 2021 para quase 70% em março de 2023 de satisfação com a capacidade de resposta do gabinete distrital. Idênticas em estrutura, as equipes regionais para o próximo ano foram expandidas e incluem:

- Líder operacional
- Especialista em engajamento familiar
- Especialista em igualdade
- Assistente social do distrito
- Diretor adjunto de educação especial
- Contato com capital humano
- Treinador de alfabetização igualitária
- Gerente de melhoria acelerada e consultas
- Supervisor de frequência
- Conformidade multilíngue e apoios acadêmicos
- Especialista em justiça restaurativa

Para um distrito do nosso tamanho, devemos trabalhar como uma equipe, mas também reconhecer as necessidades diferenciadas das nossas comunidades escolares. Tanto a estrutura organizacional quanto o modelo regional são fundamentais para a base do nosso trabalho. Construir uma equipe forte e ter funções e responsabilidades claras nos permite ter uma responsabilidade clara pelo trabalho e ser orientado para os resultados.

Contratos de trabalho:

Além disso, formar uma equipe diversificada e talentosa que vê as BPS como um lugar para trabalhar, desenvolver e avançar no serviço dos nossos alunos e famílias é essencial para manter nossos contratos de trabalho e salários competitivos e atuais. No último ano, todos os 18 contratos de trabalho com nossos sindicatos estavam pendentes, alguns de até 3 anos. Tenho orgulho de dizer que, no meu primeiro ano, todos os nossos contratos estão atualizados e, trabalhando com o Gabinete de Relações Trabalhistas, desenvolvemos uma equipe interna de negociações multifuncionais para garantir que estamos planejando e preparados para futuras negociações. Continuamos a construir relacionamentos fortes e colaboração com nossos sindicatos para fazer o trabalho crítico que é necessário no futuro para as BPS. Cada um desses sindicatos representa os funcionários que, juntamente com nossos líderes escolares, trabalharam incansavelmente durante a pandemia, fazendo o que era necessário para nossos alunos e famílias. Agora temos um cronograma de trabalho que nos permite focar anualmente nas negociações em algumas unidades por vez e manter o nosso distrito competitivo e um local onde os funcionários se sintam valorizados. Quando os contratos não são mantidos atualizados, especialmente por vários anos, os funcionários não se sentem respeitados ou valorizados. Além de garantir que todos os nossos contratos estejam

atualizados, estamos trabalhando para reduzir e resolver queixas pendentes e fornecer treinamento aos funcionários para garantir que eles tenham as habilidades necessárias para eliminar o preconceito e a discriminação no local de trabalho.

Instalações escolares e distritais:

Outra parte importante da nossa fundação é garantir que todos os nossos alunos tenham espaços seguros, limpos, iluminados e inspiradores para aprender.

Muitas das nossas instalações precisam desesperadamente de grandes reparos ou reformas completas. Sob a liderança do Dr. Sam Depina, Superintendente Adjunto de Operações, o distrito está nos estágios finais de desenvolvimento de duas ferramentas fundamentais e incrivelmente importantes que nos permitirão criar um plano de instalações de longo prazo.

Até o final do verão, teremos uma avaliação das condições das instalações (FCA) completa.

Atualmente, usamos um [painel de construção](#) que foi criado por nossa equipe interna de instalações para entender a condição dos nossos edifícios. Embora o painel seja útil, a FCA é um mergulho profundo de um fornecedor externo nas condições de nossos edifícios. Também usaremos os dados da FCA – em conjunto com o Preditor de Capital e os Recursos Essenciais – para desenvolver um plano de infraestrutura de 10 anos. Isso levará em consideração a idade, a vida útil, a sustentabilidade (verde) e a priorização de várias categorias de manutenção para atender às necessidades críticas de infraestrutura.

No final do ano civil, também teremos concluído o estudo de design pré-K-6/7-12. Ao final desse processo, teremos especificações educacionais, padrões de construção e uma rubrica de priorização que nos permitirá acelerar o ritmo de construção e reforma de escolas para que todos os alunos das Escolas Públicas de Boston possam aprender de forma segura, saudável e resiliente em um edifício inspirador.

[A FCA e os componentes do estudo de projeto](#) ajudarão a informar o plano de instalações de longo prazo do distrito. O plano de instalações para todo o distrito ajudará a priorizar projetos de capital e informar decisões sobre possíveis consolidações, fechamentos, novas construções e reformas significativas de edifícios escolares em todo o distrito. Esperamos compartilhar esse plano no início do próximo ano.

Segurança escolar:

Outro componente importante para nossas instalações e operações é garantir que os funcionários e alunos dos nossos edifícios estejam seguros, tanto física quanto emocionalmente. O Conselho de Escolas da Grande Cidade (CGSC) nos forneceu uma revisão abrangente e [recomendações sobre segurança escolar e estudantil](#). Começamos a implementar muitas dessas recomendações, começando com a criação e desenho do Gabinete de Gestão de Emergências. No início do ano letivo de 2022-2023, tínhamos menos da metade dos nossos especialistas em segurança preenchidos, atualmente preenchemos todos esses cargos e desenvolvemos um novo treinamento

para nossos especialistas com foco em práticas informadas de desescalada e trauma . Além dos nossos especialistas em segurança, criamos nossos coordenadores de conexão com a comunidade que trabalharão com líderes escolares e comunitários para fornecer um foco proativo no acesso a recursos e suporte adaptado às necessidades individuais do aluno. O que acontece nos nossos bairros costuma ser levado para dentro das nossas escolas. Os coordenadores terão um papel fundamental conhecendo nossos jovens e apoiando-os dentro e fora da escola.

Nossa equipe de comunicação contratou um especialista em comunicação interna que desenvolveu [protocolos](#) para as escolas entenderem quando devem se comunicar com as famílias, principalmente sobre qualquer coisa relacionada à segurança escolar. Fornecemos treinamento para nossos líderes escolares e outros administradores escolares e agora há um entendimento claro, modelos e comunicação que são seguidos quando ocorre um incidente em uma escola.

Transporte:

Fornecer transporte seguro, confiável e pontual é fundamental para garantir que nossos alunos possam acessar sua educação. Entraremos no ano letivo de 2023-2024 em um lugar muito diferente de um ano atrás com nosso serviço de transporte de ônibus amarelo. O distrito está com equipe completa para motoristas de ônibus pela primeira vez desde antes da pandemia da COVID-19. Trabalhando com a Transdev, o distrito contratou mais de 200 motoristas de ônibus desde maio de 2022, incluindo 139 que receberam treinamento CDL pago (uma nova iniciativa não oferecida anteriormente pelo distrito). O distrito continua trabalhando com a Transdev para fornecer treinamento CDL contínuo para novos contratados e tem motoristas adicionais na fila que concluirão o treinamento neste verão, para que possamos começar o ano letivo prontos para atingir nossas metas de transporte. Temos um novo contrato com a Transdev que se baseia no progresso que fizemos e, pela primeira vez, tem incentivos financeiros significativos para melhorar o desempenho e indenizações por não desempenho, alinhados com as nossas metas de transporte voltadas para os alunos. Redesenhamos nosso sistema de cobertura de monitores de ônibus para que todos os ônibus que transportam alunos com deficiência tenham no mínimo um monitor a bordo. Continuamos avançando significativamente na contratação de monitores de ônibus para que as famílias dos alunos da educação especial não sofram com as interrupções de serviço ocorridas no último ano. O distrito contratou 175 monitores de ônibus durante o SY22-23 e atualmente tem 105 novos monitores na fila. Pretendemos iniciar o ano letivo de 2023-24 com mais de 700 monitores e continuaremos trabalhando para recrutar, contratar e treinar monitores de ônibus adicionais. Olhando para os dados do ano passado, como um sistema, melhoramos o desempenho no prazo (OTP) e resolvemos uma porcentagem maior de dados de GPS ausentes à medida que o ano avançava. Na nossa linha direta de transporte, o distrito adicionou uma linha direta dedicada de “monitores de ônibus” para famílias de alunos com deficiência no SY22-23, além da nossa equipe multilíngue atual, para melhorar a comunicação com as famílias. O tempo de espera das famílias foi em média inferior a 2 minutos, nossa meta, nas filas de monitores de ônibus e de inglês de janeiro a junho de 2023. Continuamos trabalhando para reduzir o tempo de espera na fila dedicada ao espanhol, onde o tempo médio de espera foi de 3 minutos e 30 segundos de janeiro a junho de 2023. Embora tenhamos terminado o ano abaixo da OTP de 95% prevista em nosso plano de

melhoria sistêmica (SIP), fizemos melhorias operacionais significativas para melhorar o desempenho no prazo todos os meses, garantir que todas as rotas sejam cobertas diariamente e fornecer às famílias comunicações em tempo real sobre quaisquer atrasos ou problemas de serviço por meio de nossa linha direta de transporte.

PADRÃO III: Engajamento familiar e comunitário

Promove a aprendizagem e o crescimento de todos os alunos e o sucesso de todos os funcionários por meio de parcerias eficazes com famílias, organizações comunitárias e outras partes interessadas que apóiam 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 do Superintendente:

- Desenvolvendo práticas autênticas de engajamento familiar e comunitário
- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários

	ALTAMENTE EFETIVO
x	EFETIVO
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFETIVO
	INEFETIVO

COMENTÁRIOS:

Para este padrão III, fornecerei exemplos do nosso trabalho relacionados a:

- Reestruturar: Elevando a igualdade, o avanço familiar e comunitário
- Melhorias no Conselho Escolar
- Linha de apoio às famílias das BPS
- Expansão da mentoria parental
- Parcerias comerciais

Ao entrar neste ano, descobri que quase todos os grupos de interessados que conheci – famílias, alunos, parceiros comunitários, organizações sem fins lucrativos e a comunidade empresarial – se sentiram desconectados das BPS e frustrados por não terem meios para serem ouvidos ou entender como engajar. Essa realidade em particular contrasta fortemente com as BPS que conheci há 7 anos e imagino que tenha sido exacerbada pela frequente rotatividade de liderança e equipe no distrito e na pandemia. Além disso, em áreas-chave de trabalho, como engajamento familiar e comunitário, nosso distrito tem falta de pessoal tanto no nível distrital quanto escolar.

Elevando a igualdade, avanço familiar e comunitário e conselhos escolares:

Acredito firmemente, assim como nossa equipe de liderança, que nossas famílias são nossos maiores parceiros neste trabalho e que devemos passar de um modelo de engajamento familiar e comunitário para um modelo de engajamento autêntico. Como parte da nossa reorganização e para

mostrar a importância de fazer deste trabalho uma linha transversal da organização, elevei a divisão avanço familiar e comunitário e criei um cargo de Superintendente Adjunto, liderado pela Dra. Ana Tavares. Sob a liderança do Dr. Tavares, aumentamos o apoio aos nossos Conselhos Escolares – acrescentando um contato para cada região e, a partir do próximo ano, forneceremos treinamento obrigatório para funcionários da escola e famílias para que eles entendam o importante papel de nossos [Conselhos Escolares](#) e a colaboração necessária para apoiar nossos alunos. Tradicionalmente esta formação tem sido voluntária e isso tem causado inconsistências na prática e qualidade do nosso SSC. Ao trabalhar com nossos vários Conselhos de Pais distritais e o Comitê Diretivo Conjunto, ficou claro que precisamos fazer uma redefinição e investir profundamente no treinamento e apoio de nossos líderes escolares e pais para que os SSCs possam de fato ser lugares onde o engajamento dos pais e da família acontece plenamente.

Comunicação familiar e linha direta das BPS:

Para abordar as preocupações sobre a comunicação que pais e famílias compartilham e em um esforço contínuo para construir a confiança das famílias das BPS, também implementamos protocolos e procedimentos simplificados para comunicar informações importantes às famílias e comunidades escolares da maneira mais rápida e precisa possível na sua língua materna. A equipe de comunicação expandida trabalha em estreita colaboração com a minha equipe de liderança, líderes escolares e nossos parceiros da cidade para manter nossas famílias atualizadas sobre uma ampla variedade de tópicos, incluindo comunicações de incidentes. Ao fornecer aos pais e cuidadores canais de comunicação confiáveis e consistentes, incluindo chamadas robóticas, e-mails, mensagens de texto e atualizações em redes sociais, aumentaremos a confiança deles no distrito e nosso compromisso com a transparência. Este ano desenvolvemos [protocolos de comunicação](#) claros para nossas escolas para que as informações sejam rapidamente compartilhadas com as famílias. Continuaremos a construir e aprimorar nossa equipe de comunicação para que possamos mobilizar e responder a qualquer situação.

Além disso, também lançamos a [linha de apoio das BPS](#) no ano passado como um centro de atendimento ao cliente para ajudar famílias/responsáveis em busca de informações sobre o distrito. Semelhante ao sistema 311 da prefeitura, a linha de apoio foi inaugurada em maio de 2022 e apoiou 24.016 membros da comunidade das BPS, incluindo pais, escolas, parceiros comunitários e departamentos operacionais para obter informações, acessar recursos, enfrentar desafios, abordar preocupações e apoiar um impacto maior compromissos como reuniões distritais ou emergências escolares.

A linha de apoio gerenciou mais de 20 mil contatos para atender às necessidades da comunidade das BPS (pais, educadores, funcionários/líderes escolares, parceiros comunitários e cidadãos preocupados). Aqui está um detalhamento:

- 14.371 ligações recebidas/7.899 ligações feitas para atender consultas receptivas, solicitações de suporte, dúvidas e reclamações
- 1.592 e-mails
- 154 consultas presenciais (conservadoramente, o rastreamento de consultas presenciais começou em dezembro de 2022)

- As oportunidades futuras incluem o desenvolvimento do nosso recurso de chat

A linha de apoio caracteriza o seu trabalho em 4 níveis de serviço:

- Nível 1 (não rastreado pelo FreshDesk) – suporte geral que não requer assistência técnica aprofundada (informações gerais de navegação, transferências, navegação de recursos etc.). Serão incluídos códigos de rastreamento neste ano letivo para obter melhores dados sobre os tipos gerais de chamadas.
- Nível 2 – assistência técnica necessária (rastreada pelo Freshdesk) – suporte com funções como formulários, como se conectar melhor com as escolas etc.). 1.975 chamadas se enquadram nesta categoria
- Nível 3 – preocupações/reclamações. Esta categoria inclui 525 reclamações.
- Nível 4 – apoio distrital mais amplo (chamada quando algo importante acontece para responder a perguntas da comunidade)
 - Envolve suporte a chamadas recebidas/realizadas, participação em reuniões, participação em eventos etc.
 - Dá maior capacidade às escolas quando elas estão esperando um fluxo de chamadas
 - Pode suportar comunicações de gestão de emergência quando necessário
 - Pode fazer parceria com outros departamentos ou iniciativas para melhorar as comunicações (como Novo Acordo Verde)

Aberto nos dias úteis das 08h30 às 17h00, a equipe da linha de apoio responde a uma grande variedade de perguntas. O assunto varia ao longo do ano letivo, mas as principais áreas de apoio são:

- Educação especial (navegação IEP, atribuições, processos de navegação)
- Transporte (preocupações de monitoramento/porta a porta, chamadas de escalonamento)
- Perguntas/preocupações baseadas na escola (logística de volta às aulas, como fazer as coisas na escola, incidente/código de conduta/segurança/apoio ao bullying)
- Suporte de recursos familiares (P-EBT/SNAP, moradia, acesso acessível às necessidades das famílias)
- Verão (autorizações de trabalho, inscrição no programa, compreensão das diferentes oportunidades de verão)
- Os serviços de boas-vindas estendidos oferecem suporte ao processo de registro e transferência (compreendendo a descoberta das BPS, como navegar no processo, escolas de exame, UPK, prazos para elegibilidade etc.)
- Estamos trabalhando na recalibração do sistema para nos fornecer dados mais específicos sobre o ciclo de vida de cada assunto

Atualmente, a linha de apoio consiste em um diretor de serviço constituinte que lidera uma equipe de cinco especialistas que falam seis idiomas representados no distrito, incluindo: Francês, árabe, crioulo cabo-verdiano, português, somali e espanhol. A linha de apoio espera adicionar dois especialistas nas próximas semanas e um gerente das BPS. Os principais candidatos falam espanhol e crioulo haitiano para aumentar a capacidade de idiomas da linha de apoio. No outono, a linha de

apoio espera adicionar mais quatro funcionários para atender ao volume de chamadas

A linha de ajuda usa o software FreshDesk, que permite que a equipe gerencie e rastreie com eficiência os problemas e consultas à medida que são resolvidos. Continuaremos a desenvolver o sucesso da linha de apoio às famílias, mas temos visto uma grande satisfação das famílias por terem um local “parada de compras” para onde ir e, como resultado do sistema de rastreamento, vimos um aumento na capacidade de resposta às suas solicitações. Algumas das melhorias em consideração incluem testar os portais do FreshDesk para permitir que as escolas usem o poder do nosso sistema para rastrear preocupações familiares, perguntas e compartilhamento de informações, aprimorando a programação do FreshDesk com base no que aprendemos ao analisar o desenvolvimento de painéis públicos. Também pode incluir a participação em oportunidades de alcance expandido (como feiras de recursos, eventos, reuniões etc.) para fornecer serviço no campo onde as famílias precisam de nós enquanto nos envolvemos com suas comunidades escolares e nos permite desenvolver uma base de conhecimento para nossa comunidade compartilhar informações sobre assuntos que nossa comunidade geralmente busca ajuda e/ou comunidades escolares gostariam de compartilhar.

Orientação dos pais:

Além de garantir que as nossas famílias tenham um lugar para ligar e tirar dúvidas, também queremos apoiar e aumentar o engajamento delas nas nossas escolas. Lançamos um [RFP](#) para identificar um parceiro da comunidade que possa desenvolver ou utilizar um programa de mentoria para pais pronto que construa a confiança e as habilidades dos pais para serem ativos na vida escolar de seus filhos e crie condições nas quais as escolas demonstrem o valioso papel dos pais jogam como parceiros em sua comunidade escolar e na aprendizagem de seus alunos. Esperamos fechar um contrato até o final do verão e nosso parceiro começará no próximo ano letivo.

Além do nosso programa de orientação para pais, também me encontro regularmente com muitos dos nossos grupos de pais para poder ouvir diretamente das nossas famílias. Este ano, encontrei-me várias vezes com o Conselho Consultivo de Engajamento Comunitário, grupo de liderança de pais de St. Stephen, Conselho de Pais da Cidade, SPEDPAC e DELAC. Fortes relacionamentos com as nossas famílias são essenciais para o sucesso dos nossos alunos. É uma prioridade para mim desenvolver o trabalho que fizemos e desenvolver um engajamento mais profundo e autêntico com as nossas famílias nos próximos anos.

Parcerias comerciais:

E, finalmente, estamos desenvolvendo uma parceria com a Câmara de Comércio da Grande Boston para aumentar o nível de parceria entre a comunidade empresarial e as BPS. No momento, estamos pesquisando exemplos desse trabalho em todo o país para implementar um sistema nas BPS onde os parceiros do setor possam apoiar nossas escolas financeiramente e em desenvolvimento de maneiras que se alinhem com as visões das suas empresas e permitam que os alunos das BPS tenham acesso a recursos do setor, incluindo trabalho oportunidades de aprendizagem baseadas. Temos tantos negócios e indústrias incríveis aqui em Boston. Muitos deles querem apoiar e ver

nossos alunos prosperarem e entendem o valor de construir seu pipeline de talentos. Este é um ganho garantido e estou animada para ver este trabalho crescer no próximo ano.

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 do Superintendente:

- Aumentar a responsabilidade tanto para o Gabinete Central quanto para nossas escolas

	ALTAMENTE EFETIVO
x	EFETIVO
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFETIVO
	INEFETIVO

COMENTÁRIOS:

Para este padrão IV, fornecerei exemplos do nosso trabalho relacionados a:

- Comunicações internas
- Foco no desenvolvimento profissional
- Contrato de líder escolar
- Estruturas de reunião

Estruturas de equipe e reunião:

A mudança de liderança nos últimos sete anos e o retorno e o impacto contínuo da pandemia têm sido um desafio para a nossa organização. Tem sido incrivelmente importante para mim construir uma cultura de estabilidade, paixão e alegria para a nossa equipe trabalhadora. Fornecer um [organograma](#) com uma estrutura clara de funções e responsabilidades e um conjunto de prioridades que complementa o que a equipe tem trabalhado foi fundamental para manter o ritmo. Estabelecer uma cadência regular de comunicação e foco por meio de reuniões diárias com meus adjuntos e chefe de gabinete, reuniões semanais com nossos chefes de divisão e mensalmente com [toda a equipe executiva](#) está ajudando a construir relacionamentos fortes, um senso de equipe e uma comunicação saudável sobre visão e detalhes.

Nossas reuniões semanais com os chefes de divisão nos dão a oportunidade de nos atualizarmos sobre o nosso trabalho, crescermos como equipe e como colegas e nos aprofundarmos em temas específicos relacionados às nossas prioridades. Nossas reuniões mensais da equipe executiva oferecem uma oportunidade para os Superintendentes Escolares e chefes de divisão avaliarem os dados do nível escolar e/ou discutirem uma estratégia e um plano para implantação ou expansão de

um programa específico. Essas reuniões são essenciais para o crescimento profissional e dão suporte à comunicação e feedback regulares, além da colaboração e comunicação mais orgânicas que acontecem todos os dias.

Os Superintendentes Escolares desempenham um papel essencial entre as nossas escolas e o Gabinete Central. Liderando nossas equipes regionais, o Superintendente Escolar realiza revisões mensais dos dados dos resultados dos alunos, o que lhes permite entender as necessidades de cada escola. Além disso, eles fornecem treinamento e orientação aos nossos líderes escolares em tudo, da instrução até a liderança. Percebemos um [aumento significativo](#) (slide 5) na compreensão e valorização de nossas lideranças escolares em relação ao apoio que recebem da equipe do Gabinete Central. Isso se deve ao entendimento claro que os Superintendentes Escolares têm de seu papel e aos investimentos adicionais que temos feito no modelo regional para que nem tudo caia nas mãos de uma só pessoa. Garantir que nossos Superintendentes Escolares e equipe de liderança central trabalhem em colaboração e vejam nosso distrito como um e não como um conjunto de 119 escolas é essencial para atender às necessidades de todos os nossos alunos.

Contrato de líder escolar:

Desde o primeiro dia, eu disse que não podemos ter um grande distrito a menos que tenhamos um corpo de liderança escolar forte e estável que entenda o trabalho acadêmico, saiba como apoiar esse trabalho operacionalmente e apoie a criança como um todo, e respeite e engaje com sua equipe e famílias. Eu me reúno mensalmente com o gabinete e os deputados do líder escolar para que a voz e o pensamento do líder escolar sejam priorizados nas pequenas e grandes decisões que tomamos. Também trabalhamos no ano passado com nosso gabinete de líderes escolares para fazer alterações no atual contrato principal. Atrair e reter líderes escolares fortes é essencial para o nosso sucesso. Aumentamos o salário base, proporcionamos a eles mais oportunidades educacionais e profissionais e adicionamos bônus de retenção. Este novo contrato estava muito atrasado e este ano vimos uma taxa de rotatividade significativamente menor dos nossos líderes escolares do que no ano anterior. No ano passado, 14 líderes escolares renunciaram sem assumir outro cargo nas BPS. Este ano, apenas 5 líderes escolares renunciaram.

Expectativas claras, treinamento e desenvolvimento profissional:

A equipe, em particular a divisão escolar e a equipe acadêmica, desenvolveu e coordenou um desenvolvimento profissional significativo para os líderes e educadores das nossas escolas. Para nossos líderes escolares, focamos em seus [planos de qualidade escolar](#) (slides 6-9) e nas [expectativas universais](#) e três prioridades de: (1) Foco instrucional, (2) Cultura e clima e (3) Frequência. Além disso, [oferecemos treinamento e expectativas claras](#) sobre o fortalecimento da instrução de nível 1 em todas as nossas escolas.

Também estamos oferecendo horas adicionais de desenvolvimento profissional para nossos educadores (obrigatório para professores, paraprofissionais são convidados) relacionadas à implementação da educação inclusiva. Pedimos aos nossos educadores que pensem de maneira diferente sobre como estamos atendendo os nossos alunos. É incrivelmente importante fornecer a

eles o conhecimento e o treinamento de que precisam para serem bem-sucedidos. Esse desenvolvimento profissional será realizado no início do próximo ano letivo e será incorporado ao longo do ano.

Comunicações internas:

Por fim, o foco este ano tem sido melhorar a nossa comunicação interna. Somos uma grande organização com muitas responsabilidades. Garantir que todos os funcionários tenham uma compreensão clara das nossas prioridades e como seu trabalho se relaciona permite que eles tenham confiança para executar o trabalho. Uma das primeiras coisas que observei desde que voltei ao distrito é que as nossas equipes são excelentes em planejamento e elaboração de estratégias, mas têm dificuldades com execução e implementação. Usei a analogia de 80/20, que é entrar no campo com belas jogadas, mas nas últimas 20 jardas não conseguir marcar os pontos.

Ter estruturas claras, boas linhas de comunicação e capacitar líderes e equipes em todos os níveis para tomar decisões é fundamental para garantir a remoção de falhas pontuais e possíveis dificuldades para que o trabalho possa continuar acontecendo e ser concluído. Além disso, criamos muitas equipes multifuncionais internas para que todas as principais partes interessadas e departamentos façam parte do planejamento e execução do trabalho. Isso ajudou diferentes departamentos a entenderem seus papéis, desenvolver a responsabilidade pelo trabalho e ver as profundas interdependências que existem em um distrito do nosso tamanho que anteriormente criavam barreiras para o avanço do trabalho.

Conforme observado no relatório do CGCS sobre segurança escolar, essa quebra de propriedade e execução também estava acontecendo nas escolas e nos departamentos distritais em resposta a incidentes críticos. Desenvolvemos cascatas de comunicação para resolver esse problema, tanto para incidentes críticos na escola quanto no distrito e para anúncios em grande escala que impactam a comunidade das BPS mais ampla. Temos protocolos escritos para garantir que todos recebam a mesma mensagem, em seu idioma preferido, do distrito e não de outra fonte.

Toda essa estrutura de reunião de trabalho, compreensão clara das funções e responsabilidades, desenvolvimento profissional e comunicação clara desempenham um papel crítico em fazer com que a equipe se sinta valorizada e parte de uma equipe. Além do nosso desenvolvimento profissional baseado na escola, priorizei a criação de tempo e espaço para PD para minha equipe executiva. Participamos do projeto de liderança de educação pública (PELP) de Harvard e de várias das reuniões e treinamentos organizados pelo Conselho de Escolas da Grande Cidade (CGSC). É um trabalho árduo e só teremos sucesso se seguirmos todos juntos na mesma direção.

Continuaremos a construir e fortalecer a nossa equipe, mas todos os dias tenho a honra de ver nossa equipe fazer coisas incríveis. Como líder, é importante mostrar apreço por esse trabalho árduo e entrar em ação para resolver um problema quando nos deparamos com um obstáculo. Ter uma cultura profissional forte e uma equipe com uma história de sucesso trabalhando nas BPS e comprometida em trabalhar juntos a longo prazo foi um desafio no passado, mas é algo que está

mudando na direção certa e é fundamental que isso continue sendo um foco para que possamos entregar o trabalho.

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

	ALTAMENTE EFETIVO (Exemplar)
X	EFETIVO (Proficiente)
	EM DESENVOLVIMENTO (Proficiente)
	MINIMAMENTE EFETIVO (Precisa de melhorias)
	INEFETIVO (Insatisfatório)

APENAS AVALIAÇÃO EDUCACIONAL: PADRÕES DE CLASSIFICAÇÃO**(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 de pontos fortes e 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
Desenvolver uma forte visão acadêmica inclusiva para TODOS os alunos, com foco particular na programação secundária.	Desenvolver uma visão além do engajamento familiar e comunitário para um autêntico engajamento familiar e comunitário.
Desenvolver sistemas e estruturas macro e micro em operações para ajudar a construir um distrito de alto funcionamento que apoie uma forte visão acadêmica inclusiva.	Continuar e evoluir uma estratégia e plano de comunicação que seja proativo e não reativo, inclusivo de e para todas as partes interessadas, e eficaz e dinâmico.
Criar uma cultura e mentalidade de altas expectativas e profissionalismo fundamentada na tomada de decisões informadas por dados que reforcem uma mentalidade de equipe e inclusiva de partes interessadas externas.	Trabalhando para desenvolver fortes parcerias de trabalho com o Comitê Escolar, o Conselho Municipal, a prefeita, agências municipais, agências estaduais e empresas de Boston, pós-ensino médio e parceiros comunitários e sem fins lucrativos para maximizar recursos e oportunidades nas áreas prioritárias das BPS.