



Comitê Escolar de Boston

Avaliação somativa de desempenho da Superintendente Mary Skipper do Ano letivo de 2022-2023

Responsáveis pela avaliação:

Dr. Stephen Alkins, Membro do Comitê

Michael O'Neill, Vice-presidente

Responsabilidades do Comitê Escolar de Boston:

- Definir a visão, missão e objetivos das Escolas Públicas de Boston
- Estabelecer e monitorar o orçamento operacional anual
- **Contratar, gerenciar e avaliar a Superintendente**
- Definir e revisar políticas e práticas do Distrito para apoiar o desempenho dos alunos

As etapas da avaliação

- Metas acordadas
- Autoavaliação da Superintendente
- Avaliações individuais dos membros
- Avaliação somativa
- Votação do Comitê Escolar sobre a avaliação somativa e a avaliação final de desempenho

Cronograma de avaliação do Ano letivo de 2022-2023

26 de julho	Apresentação da autoavaliação da Superintendente Skipper
27 de julho a 18 de agosto	Os membros realizam avaliações individuais
19 a 24 de agosto	O Dr. Alkins e o Sr. O'Neill resumem os temas em uma avaliação somativa
30 de agosto	Apresentação da avaliação somativa do Comitê
13 de setembro	Votação do Comitê sobre a avaliação sumativa e a avaliação final de desempenho

Padrões do DESE para a avaliação da Superintendente

PADRÃO I: Liderança de ensino

PADRÃO II: Gestão e operações

PADRÃO III: Envolvimento das famílias e da comunidade

PADRÃO IV: Cultura profissional

Escolas Públicas de Boston

Observação: O Comitê adaptou os critérios de avaliação da Superintendente de quatro categorias do DESE para critérios de avaliação de cinco categorias mais detalhadas que subdividem a avaliação em “proficiência” em “em desenvolvimento” e “eficaz”.

Crítérios de avaliação do DESE crítérios de avaliação das BPS	DESE: Exemplar BPS: Altamente eficaz	DESE: Proficiente BPS: Eficaz ou Em desenvolvimento	DESE: Pouco eficaz BPS: Precisa melhorar	DESE: Ineficaz BPS: Insatisfatório
I. Liderança de ensino				
II. Gestão e operações				
III. Envolvimento das famílias e da comunidade				
IV. Cultura profissional				

Alinhamento de metas da Superintendente do Ano letivo de 2022-2023

- Priorizar e acelerar o desempenho acadêmico
- Fortalecer o acesso ao aprendizado socioemocional
- Simplificar as operações e garantir a segurança dos alunos
- Desenvolver práticas autênticas de envolvimento das famílias e da comunidade
- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários
- Aumentar a prestação de contas para a Sede e as escolas

PADRÃO I: Liderança de ensino

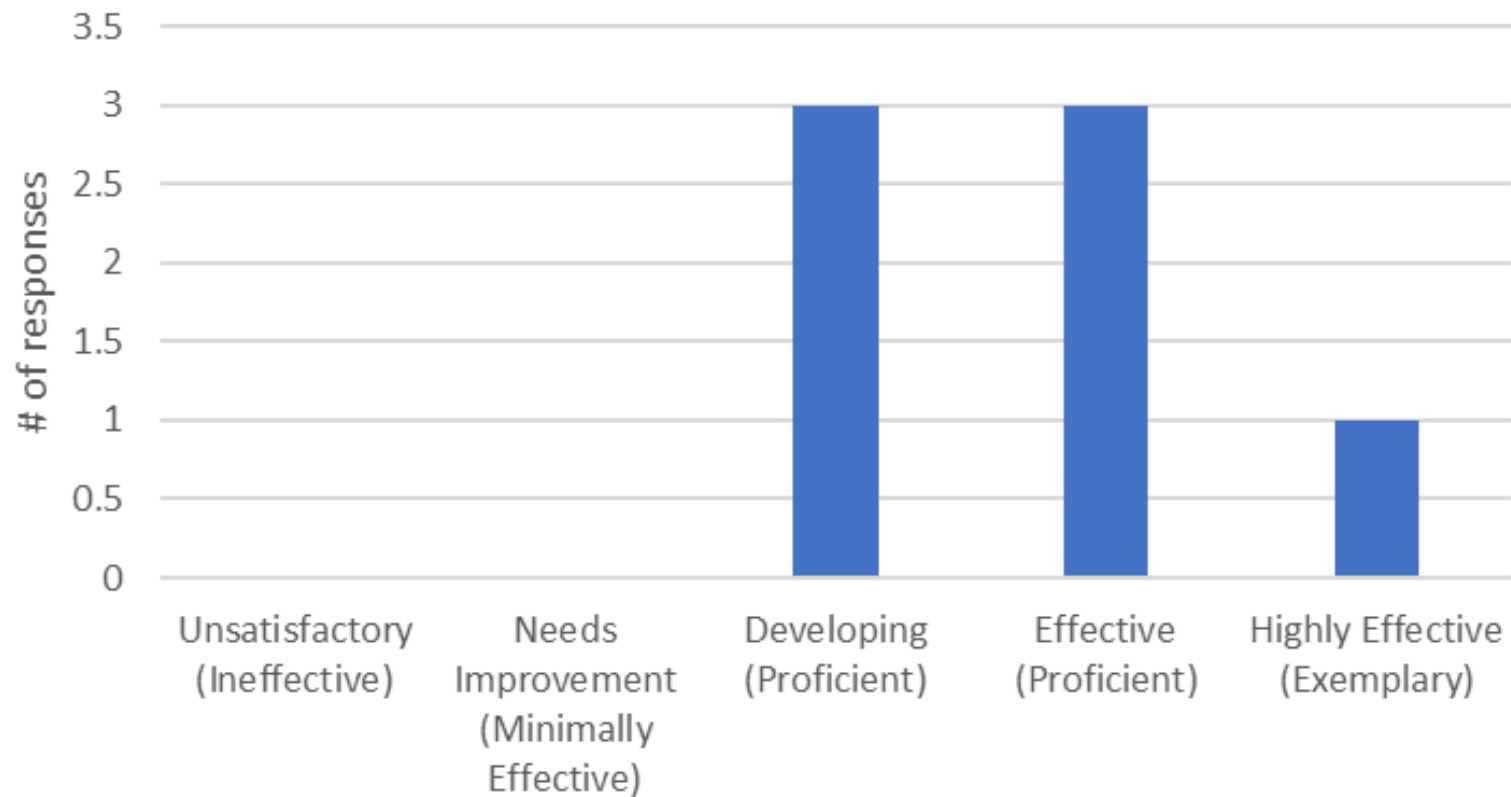
O líder educacional promove o aprendizado e o crescimento de todos os alunos e o êxito de todos os funcionários, cultivando uma visão compartilhada que tornam o ensino e a aprendizagem sólidos o foco central da escolaridade.

Feedback dos temas:

- Grande alinhamento de ensino; construiu uma equipe sólida
- Os investimentos em alfabetização equitativa, alunos multilíngues/alunos multilíngues com deficiências (MLL/MLLwD) e frequência são animadores
- Focar na implementação da inclusão e nos planos estratégicos de MLL/MLLwD com ESPECIFICIDADE e na diversidade da equipe são fundamentais
- O uso de ferramentas equitativas de alfabetização e de equidade racial deve ser feito de forma mais eficiente e os dados que revelam práticas históricas e injustas devem ser compartilhados

Classificação composta: Proficiente (pontuação média: 3,71/5)

Instructional Leadership



PADRÃO II: Gestão e operações

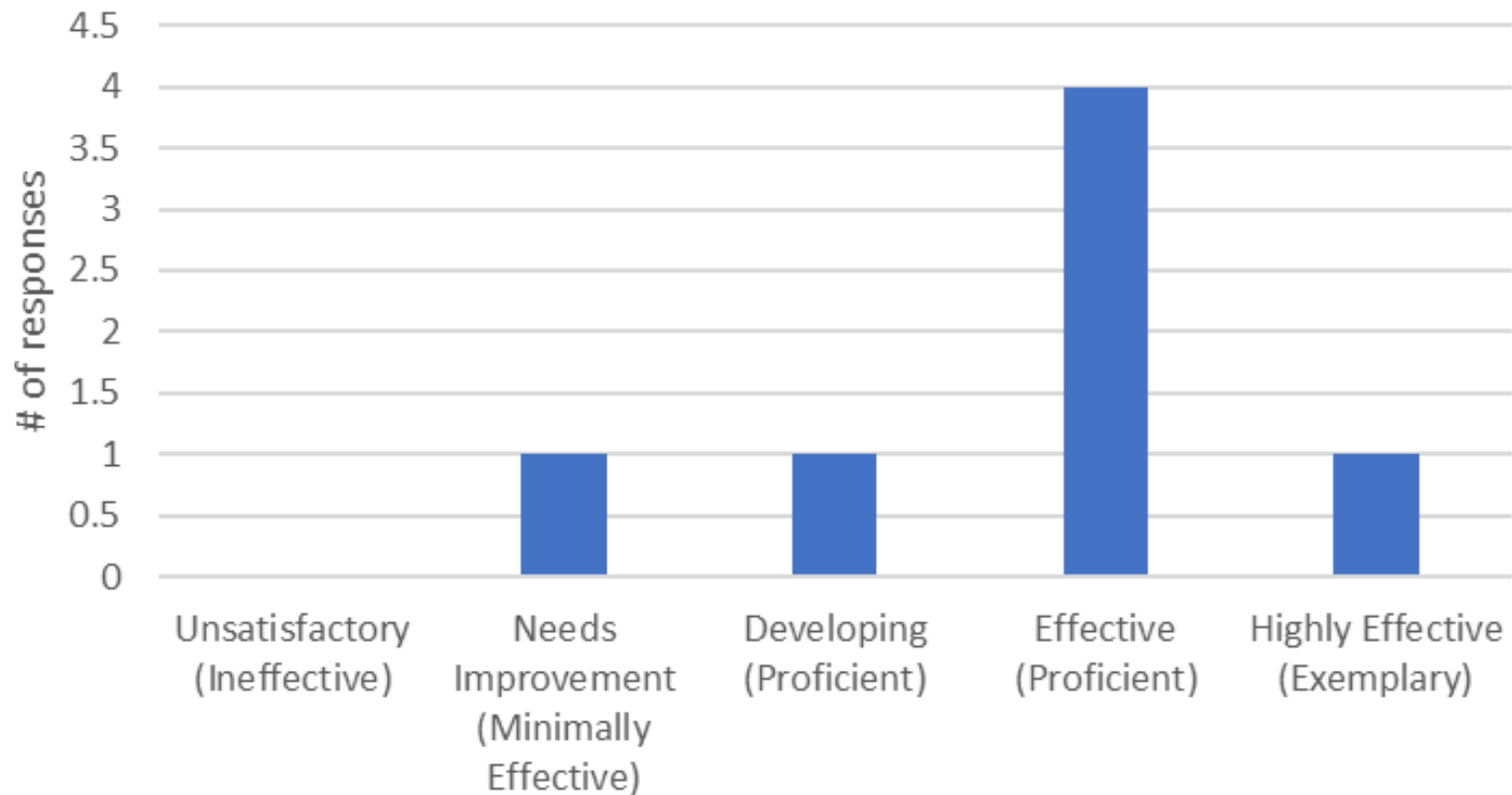
Promove o aprendizado e o crescimento de todos os alunos e o êxito de todos os funcionários, garantindo um ambiente de aprendizagem seguro, eficiente e eficaz, utilizando recursos para implementar currículo, funcionários e programação adequados.

Feedback dos temas:

- O novo modelo de liderança organizacional e o modelo regional proporcionam mais apoio e prestação de contas
- Melhorias com pessoal, segurança e acordos trabalhistas
- A Avaliação das condições das instalações será uma oportunidade para mostrar um novo compromisso com a melhoria dos processos
- Foco na colaboração interdepartamental e monitoramento do progresso

Classificação composta: Proficiente (pontuação média: 3,71/5)

Management and Operations



PADRÃO III: Envolvimento das famílias e da comunidade

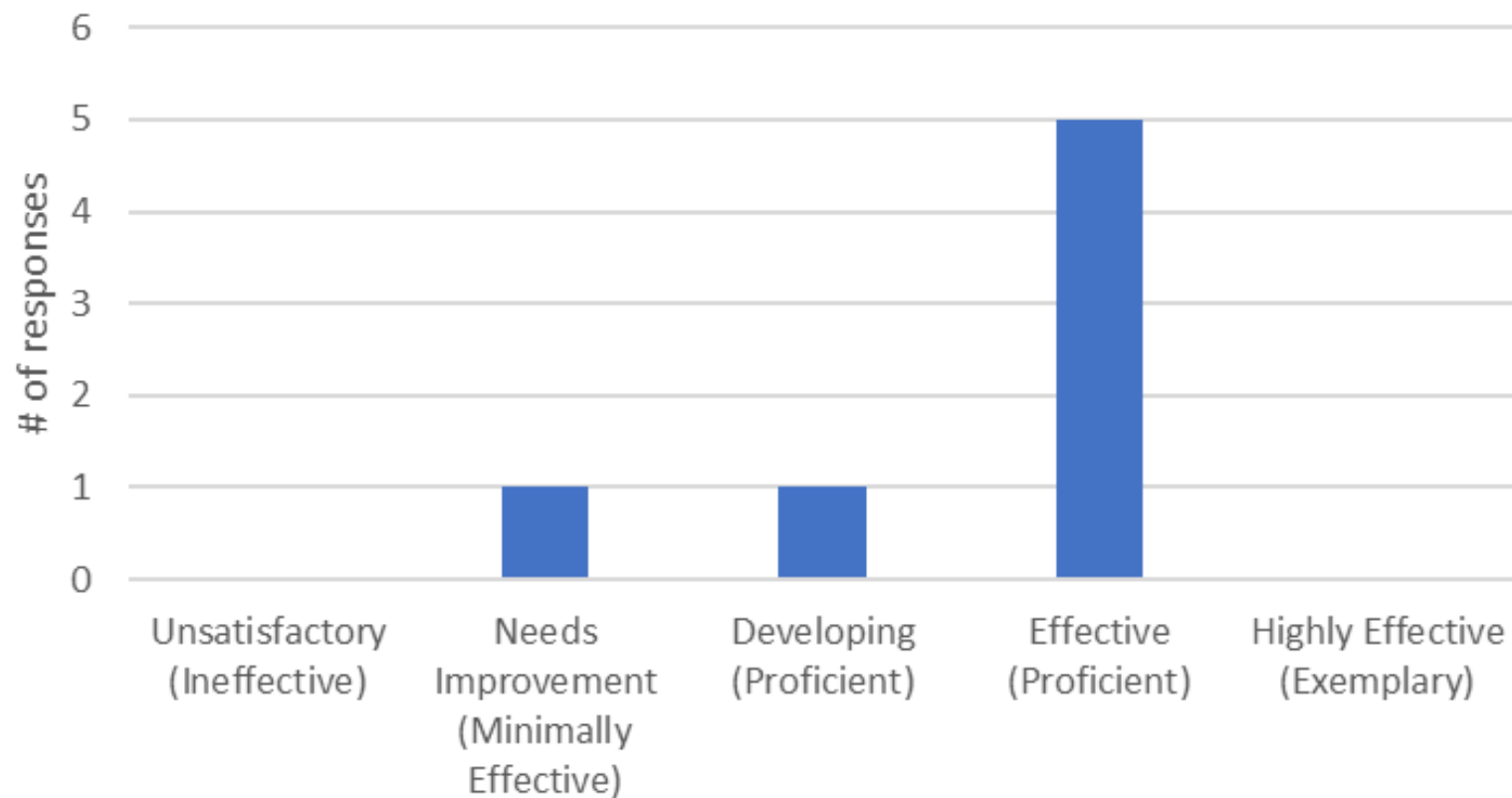
Promove o aprendizado e o crescimento de todos os alunos e o êxito de todos os funcionários por meio de parcerias eficazes com famílias, organizações da comunidade e outras partes interessadas que apoiam a missão da escola e do Distrito.

Feedback dos temas

- Elogios para a Linha de apoio das BPS e fortalecimento dos conselhos escolares
- Oportunidades perdidas de envolvimento autêntico (relacionadas a comunicação, cronogramas, fusões de escolas, tomada de decisões, poder e autoridade)
 - Grande apoio ao compromisso de tornar o envolvimento das famílias e da comunidade autêntico
- Garantir a equidade como foco central; aprofundar a abordagem de atendimento ao cliente e medir continuamente o impacto/satisfação

Classificação composta: Proficiente (pontuação média: 3,57/5)

Family and Community Engagement



PADRÃO IV: Cultura profissional

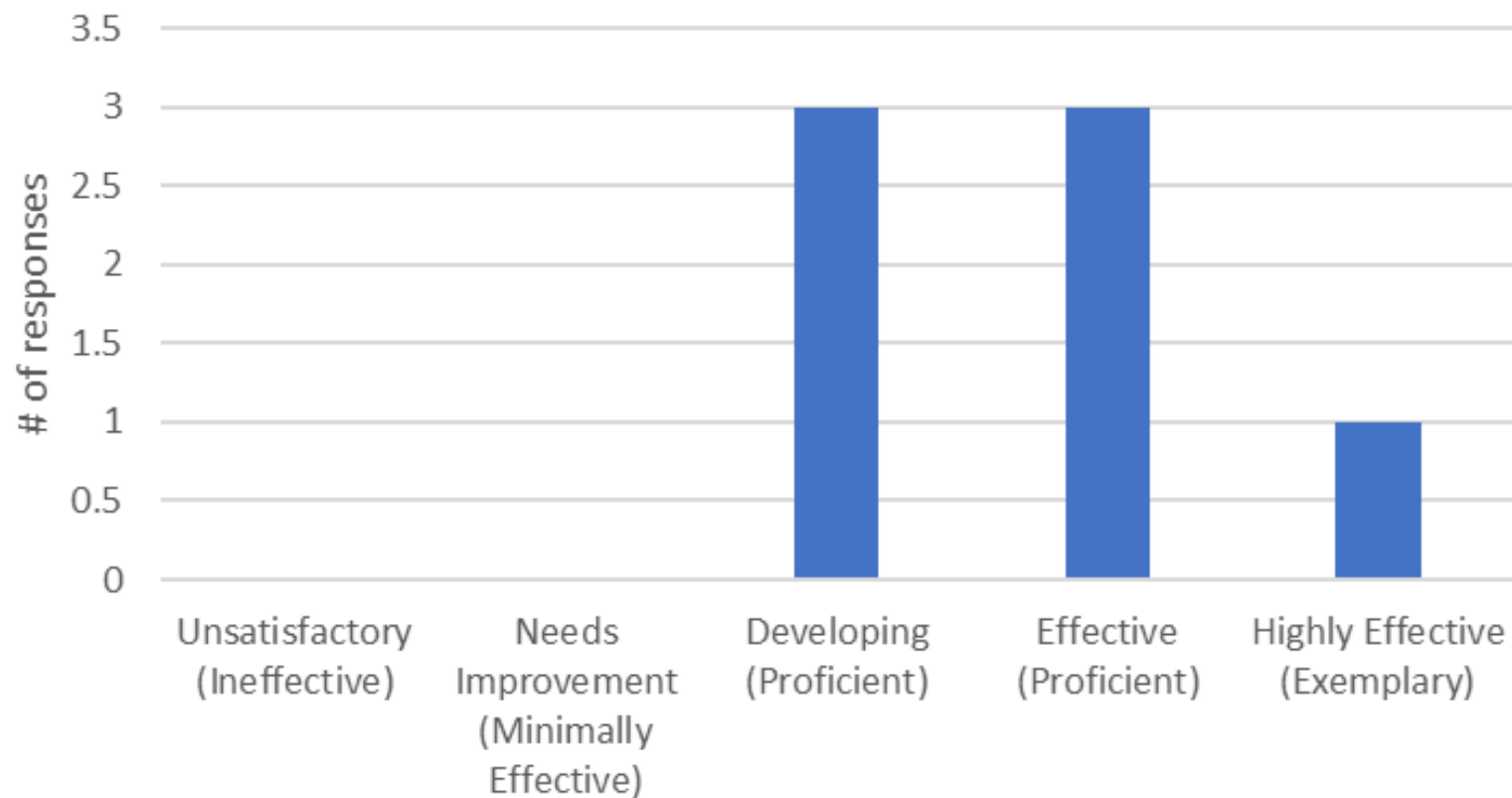
Promove o êxito de todos os alunos, nutrindo e mantendo uma cultura escolar de prática reflexiva, altas expectativas e aprendizagem contínua para os funcionários.

Feedback dos temas:

- Grande compromisso com a proficiência cultural, altos padrões e aprendizagem contínua (juntamente com apoio por meio de desenvolvimento profissional)
- Elogios pela estabilização do núcleo principal
- Continuar a construir relacionamentos e medir o impacto
- A avaliação de todas as mudanças, sua eficácia e a prestação de contas devem se tornar prioridade

Classificação composta: Proficiente (pontuação média: 3,71/5)

Professional Culture



Avaliação geral final: Proficiente

Classificações de padrões

Critérios de avaliação do DESE x critérios de avaliação das BPS	DESE: Exemplar BPS: Altamente eficaz	DESE: Proficiente BPS: <i>Eficaz ou Em desenvolvimento</i>		DESE: Pouco eficaz BPS: Precisa melhorar	DESE: Ineficaz BPS: Insatisfatório
I. Liderança de ensino	X	XXX	XXX		
II. Gestão e operações	X	XXXX	X	X	
III. Envolvimento das famílias e da comunidade		XXXXX	X	X	
IV. Cultura profissional	X	XXX	XXX		

Avaliação geral: Proficiente

Critérios de avaliação do DESE x critérios de avaliação das BPS	DESE: Exemplar BPS: Altamente eficaz	DESE: Proficiente BPS: <i>Eficaz ou Em desenvolvimento</i>	DESE: Pouco eficaz BPS: Precisa melhorar	DESE: Ineficaz BPS: Insatisfatório
	X	XXX XXX		

Plano de desenvolvimento dos funcionários

Áreas dos pontos fortes

- Tomar medidas para compreender em profundidade os desafios enfrentados pelo Distrito por meio de relatórios externos e trabalhar em diversas áreas para promover mudanças (por exemplo, identificar explicitamente os preconceitos sistêmicos que contribuem para os desafios, encontrar novas formas de avaliação para os mais vulneráveis).
- Desenvolver uma rede regional e construir sistemas para melhoria em várias áreas, incluindo currículo e ensino (com mais detalhes), relações trabalhistas, infraestruturas de transporte, etc.
- Criar uma cultura de altas expectativas, articulando claramente os valores e se esforçando para a melhoria contínua, sendo, ao mesmo tempo, culturalmente responsivo e inclusivo.

Plano de desenvolvimento dos funcionários (continuação)

Áreas de crescimento contínuo

- Tornar o envolvimento das famílias e da comunidade autêntico
- Continuar a desenvolver a adesão a uma missão compartilhada e o compromisso com padrões elevados por parte de todos os funcionários, com um foco compartilhado na melhoria dos resultados dos alunos e na eliminação de lacunas, utilizando a avaliação de dados para medir o impacto e promover uma mentalidade de atendimento ao cliente
- Desenvolver um plano diretor coerente que seja justo, equitativo e compreensível, especialmente pelas comunidades afetadas

Para debate: Esses são os objetivos certos?

Próximas etapas:

13 de setembro:
de desempenho

Votação do Comitê Escolar sobre a avaliação final

Outono de 2023:

Coconstrução do Comitê e da Superintendente
Metas da Superintendente para o Ano letivo de
2023-2024

Dúvidas?

