

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:	15 de agosto de 2023
Concluído por:	Quoc Tran, membro 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:

- Priorizar e acelerar o desempenho acadêmico
- Fortalecimento do acesso à aprendizagem socioemocional
- Aumentar a responsabilidade tanto para o Gabinete Central quanto para nossas escolas

CLASSIFICAÇÃO:

XXX	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Em menos de um ano servindo à frente do Sistema de Escolas Públicas de Boston, a Superintendente Skipper conseguiu alcançar vários sucessos importantes no que diz respeito às áreas descritas neste padrão.

Colocar o pessoal certo em posições de liderança, modelos de ensino e alfabetização igualitária tornaram-se prontamente disponíveis para todos os alunos. Além disso, por meio da implementação constante do plano estratégico do OMME, o número de alunos de inglês que recebem instrução adequada em inglês aumentou visivelmente.

Da mesma forma, em antecipação aos prazos relacionados com a apresentação do plano de melhoria sistêmica ao DESE, foram formadas equipas de planeamento de inclusão em várias escolas para fazer melhorias nas práticas inclusivas das suas escolas com foco em melhor servir os alunos do ensino especial. No que diz respeito aos esforços de recrutamento e retenção, novos professores com ESL e/ou licença de educação especial foram contratados para acomodar o número crescente de alunos nestas classificações. Estão em curso esforços para contratar e reter professores multilingues/multiculturais e de educação especial.

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

xx	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Com anos de experiência na gestão do sistema de escolas públicas, a Superintendente demonstra uma percepção e know-how aguçados quando coloca pessoas-chave em funções apropriadas para implementar e avançar os seus planos para o sucesso. É gratificante reconhecer que a equipe sênior da Superintendente é facilmente acessível e está pronta para ajudar qualquer membro do Comitê Escolar quando solicitado.

No que diz respeito ao plano de melhoria sistêmica, a ênfase nos resultados tangíveis dos alunos é uma medida essencial com métricas claramente esperadas. Um plano de cinco anos com foco na segurança das escolas e dos alunos, transporte, instalações e capital humano foi concebido, implementado e monitorado de perto.

A Superintendente também implementou um novo organograma no qual designou Superintendentes Adjuntos para supervisionar e fazer relatórios regulares sobre a situação acadêmica, operações, igualdade e avanço familiar e comunitário. Foi também implementado um modelo regional para analisar dados baseados nas escolas e fornecer apoio aos líderes escolares, o que resultou em uma satisfação de 70% dos líderes escolares com a capacidade de resposta do gabinete distrital. Digno de nota é também a negociação bem-sucedida e o acordo alcançado pela Superintendente sobre todos os 18 contratos de trabalho existentes com sindicatos que ajudam as BPS a manter uma força de trabalho competente.

No que diz respeito às instalações, o foco sempre esteve centralizado na criação de ambientes que não só propiciem a aprendizagem dos alunos, mas também a segurança. Após a revisão e as recomendações feitas pelo Conselho de Escolas da Grande Cidade (CGCS), foi criado um Gabinete de Gestão de Emergências para implementar as recomendações do CGCS. As BPS agora têm um conjunto completo de especialistas

em segurança. Além disso, os coordenadores de conexão comunitária também foram contratados para trabalhar com líderes escolares e comunitários para fornecer um foco proativo no acesso a recursos e apoio adaptado às necessidades individuais dos alunos. Além disso, um especialista em comunicação interna foi contratado para garantir protocolos de comunicação adequados com as famílias caso surjam incidentes relacionados à segurança escolar. No que diz respeito aos transportes, o distrito está totalmente equipado para motoristas de ônibus pela primeira vez desde antes da pandemia de COVID-19. Um novo contrato com a Transdev que oferece incentivos financeiros para melhoria de desempenho e indenização por incumprimento, alinhado com as metas de transporte voltadas para os alunos das BPS, foi alcançado. No geral, o desempenho da Superintendente sob a norma instantânea de “Gestão e operações” é altamente eficaz.

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
xx	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

Questões recorrentes na área de engajamento familiar e comunitário têm atormentado as Escolas Públicas de Boston desde sempre. Apesar dos diferentes modelos de comunicação e melhorias/melhorias relacionadas instituídas ao longo do tempo, a transparência e a igualdade continuam a ser protestos frequentemente ouvidos por parte das partes interessadas, ativistas comunitários, pais e alunos. Como resultado, a confiança dos pais no sistema escolar e na sua administração foi prejudicada. Além disso, deve notar-se que, na última década, parte da causa desta situação perturbadora é a frequente rotatividade da liderança distrital, a escassez de pessoal formado e a prolongada perturbação causada pela pandemia da COVID.

Reconhecendo a importância de abordar questões relacionadas com a transparência, a Superintendente reforça o apoio aos Conselhos Locais Escolares, contrata contatos comunitários adicionais e proporciona formação aos funcionários escolares e às famílias. Foram implementados protocolos de comunicação novos e melhorados e procedimentos de compartilhamento de informações. Uma linha de apoio das BPS foi

instalada como um centro de atendimento ao cliente para ajudar as famílias/responsáveis que procuram informações sobre o distrito. Desde o seu lançamento, esta linha de apoio multilíngue atendeu dezenas de milhares de consultas do público relacionadas com a escola. Além disso, a Superintendente tem se esforçado em trabalhar em colaboração com um parceiro comunitário que será identificado em breve para desenvolver e implementar um programa de mentoria parental que se concentrará na construção da confiança e das competências dos pais para participarem ativamente na educação dos seus filhos.

A Superintendente reuniu-se várias vezes com o Conselho Consultivo de Engajamento Comunitário, Grupo de Liderança Parental de St Stephen, Conselho de Pais da Cidade, SPEDPAC e DELAC. No que diz respeito à parceria da comunidade/partes interessadas, a Superintendente está trabalhando com a Câmara de Comércio da Grande Boston para envolver a participação das comunidades empresariais e industriais para apoio financeiro e de aprendizagem baseada no trabalho dos alunos.

No que diz respeito à preocupação contínua e repetitiva com relação à igualdade, é digno de nota da minha avaliação que todos os projetos, recomendações políticas e iniciativas relacionadas às escolas que se enquadram no âmbito do Novo Acordo Verde do Prefeito, proposto e avançado pela Superintendente, carregam consigo eles mesmos uma análise de igualdade bem pesquisada e apoiada por fatos. Embora eu reconheça que o limite e a gama de parâmetros de igualdade são percebidos de forma diferente por diferentes indivíduos, acredito fortemente que as análises de igualdade que apoiam os vários projetos e iniciativas de grande escala apresentados pela Superintendente e sua equipe sustentariam quaisquer desafios legais caso tal incidência ocorrer. Não obstante a minha convicção, a igualdade continua a ser uma das razões essenciais de preocupação levantadas pelos membros do público em oposição a uma série de projetos propostos pela Superintendente.

Todos os seus esforços contínuos sob este padrão de “engajamento familiar e comunitário” devem garantir uma classificação de alta eficácia, na ausência dos frequentes protestos públicos e da exigência de transparência e/ou igualdade expressados nas Audiências Públicas do Comité Escolar. Eu aderi à classificação de eficaz para a Superintendente sob esta norma com a esperança de ouvir menos demanda por transparência e igualdade por parte do público daqui para frente.

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

xx	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
	EM DESENVOLVIMENTO
	MINIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTÁRIOS:

A Superintendente comporta-se de forma exemplar em todas as audiências públicas, sessões executivas, treinamentos relacionados à escola e retiros do Comitê Escolar. Gostei muito de receber e ler o memorando da Superintendente que ela nos enviou vários dias antes de cada audiência. A Superintendente sempre chega a essas reuniões bem preparada e munida de explicações convincentes às dúvidas dos membros do Comitê. Quando necessário, ela delega respostas especializadas a funcionários seniores.

No que diz respeito às comunicações, a Superintendente criou equipes internas multifuncionais para garantir que todo o pessoal e departamentos-chave façam parte do planejamento e execução do trabalho. Isso minimiza as barreiras ao trabalho colaborativo. Em resposta a incidentes graves, cascatas de comunicação são implementadas tanto para a escola quanto para o distrito e para anúncios em grande escala que impactam a comunidade mais ampla das BPS. A Superintendente estabelece protocolos escritos para garantir que todos recebam a mesma mensagem, na sua língua materna preferida, do distrito e não de outra fonte.

Com todas as ferramentas de comunicação interna implementadas pela Superintendente, é perceptível que todos os colaboradores se sentem valorizados e parte de uma equipe. Em um esforço para melhorar a experiência dela e da equipe, a Superintendente e sua equipe de liderança principal participaram do projeto de liderança em educação pública (PELP) de Harvard e de várias reuniões e treinamentos organizados pelo Conselho de Escolas da Grande Cidade (CGSC). Além disso, a Superintendente forneceu a todos os funcionários um organograma com uma estrutura clara de funções e responsabilidades com um conjunto de prioridades que complementa o que o pessoal tem trabalhado. A Superintendente também estabelece reuniões diárias com seus adjuntos e chefes de gabinete, reuniões semanais com os chefes de divisão e mensais com a equipe executiva. Todo esse monitoramento e avaliação rigorosos não apenas garantem o cumprimento dos prazos, mas também ajudam a construir relacionamentos sólidos com e entre os funcionários.

No que diz respeito à liderança escolar, a Superintendente renovou o contrato principal atual com o objetivo de atrair e reter líderes escolares fortes. O contrato melhorado exige aumentos no salário base, oferta de oportunidades educacionais e profissionais adicionais e bônus de retenção adicionais. Como resultado, o número de demissões de líderes escolares diminuiu visivelmente este ano. Juntamente com o novo contrato, os dirigentes escolares devem executar planos de qualidade escolar com prioridades em foco instrucional, cultura, clima e frequência.

A Superintendente demonstrou capacidade de instalar uma cultura e um clima profissional para a força de trabalho das BPS, onde os benefícios educacionais certamente reverterão para os alunos. Uma classificação altamente eficaz é observada aqui.

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

XX	ALTAMENTE EFICAZ (Exemplar)
	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
XX				Padrão II: Gestão e operações
	X			Padrão III: Engajamento familiar e comunitário
XX				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 como você chegou a essas áreas.

Áreas de pontos fortes	Áreas para crescimento contínuo
Habilidades de gestão	engajamento comunitário
Culturalmente sensíveis	
preparação completa	