

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA SUPERINTENDENTE

(Adaptado para la superintendente de las Escuelas Públicas de Boston)

Documentos de referencia:

[Autoevaluación del año escolar 2022-2023 de la superintendente Skipper](#)
[Memorando de autoevaluación del año escolar 2022-2023 de la superintendente Skipper](#)
[Áreas de enfoque de la superintendente Skipper para el año escolar 2022-2023](#)
[Modelo de la rúbrica de DESE](#)

Nombre:	Superintendente Mary Skipper
Fecha de finalización:	17 de agosto de 2023
Completado por:	Dr. Stephen Alkins, miembro del Comité Escolar de Boston
Tipo de plan para educadores	Evaluación de la superintendente, año escolar 2022-2023

CALIFICACIONES

DEFINICIONES

MUY EFECTIVO (ejemplar)	El desempeño superó con creces las expectativas debido a la calidad excepcionalmente alta del trabajo realizado en todas las áreas esenciales de responsabilidad, lo que dio como resultado una calidad general superior de trabajo, al 1) incluir la finalización de una meta o proyecto importante, o 2) contribuir de manera excepcional o única en apoyo de los objetivos de la unidad, departamento o distrito. Esta calificación la puede lograr cualquier empleado, aunque se otorga con poca frecuencia.
EFECTIVO (competente)	El desempeño superó de manera consistente las expectativas en todas las áreas esenciales de responsabilidad, y la calidad del trabajo en general fue excelente. Se cumplieron las metas anuales.
EN DESARROLLO (competente)	El desempeño cumplió de manera consistente con las expectativas en todas las áreas esenciales de responsabilidad, a veces incluso superándolas, y la calidad del trabajo en general fue muy buena. Se cumplieron las metas anuales más importantes.
POCO EFECTIVO (necesita mejorar)	El desempeño no cumplió de manera consistente con las expectativas: no se lograron alcanzar las expectativas en una o más áreas esenciales de responsabilidad y/o una o más de las metas fundamentales tampoco se cumplieron. Se debe adjuntar un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño, que incluya cronogramas, y debe ser controlado para evaluar el progreso.
INEFECTIVO (insuficiente)	El desempeño se vio de manera consistente por debajo de las expectativas en la mayoría de las áreas esenciales de responsabilidad y/o no se logró un progreso razonable hacia las metas importantes. Se necesita mejorar de manera significativa en una o más áreas importantes. Se debe elaborar un plan para corregir el desempeño, que incluya cronogramas, y se lo debe controlar para medir el progreso.

ESTÁNDAR I: Liderazgo educativo

Una persona con liderazgo educativo promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos(as) los/las estudiantes y el éxito de todo el personal al cultivar una visión compartida capaz de posicionar a la enseñanza y el aprendizaje eficientes en el eje central de la escolarización.

Áreas específicas de enfoque:

- 1-A Plan de estudios
- 1-D Evaluación
- 1-E Toma de decisiones basada en datos
- 1-F Aprendizaje de los/las estudiantes 1-A Plan de estudios
- 1-B Enseñanza
- 1-C Evaluación continua
- 1-D Evaluación
- 1-E Toma de decisiones basada en datos
- 1-F Aprendizaje de los/las estudiantes

Alineación de las metas de la superintendente:

- Priorizar y acelerar el desempeño académico (poco efectivo)
- Fortalecer el acceso al aprendizaje socioemocional (en desarrollo)
- Aumentar la rendición de cuentas tanto de la Oficina Central como para nuestras escuelas (en desarrollo)

CALIFICACIÓN:

	MUY EFECTIVO
	EFFECTIVO
X	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

Alfabetización equitativa

¿Se está llevando a cabo correctamente la alfabetización equitativa? Existe y ha existido desde siempre el compromiso de promulgar una alfabetización equitativa dentro del distrito. Sin embargo, no está claro cuan efectivo se manifiesta el desarrollo profesional (PD) en torno a su implementación en los resultados de los/las estudiantes, la calidad de los planes de enseñanza o de qué otra forma el distrito mide esto además de las evaluaciones MAP. Parte de esto también requiere mencionar, examinar y abordar los prejuicios existentes dentro de nuestras prácticas educativas actuales que limitan el acceso al contenido del nivel de grado. ¿Qué han revelado los análisis del distrito (a través de la herramienta de planificación para la equidad racial [REPT], la herramienta de observación de alfabetización equitativa o de otro modo) sobre los prejuicios del distrito? Aplaudo el trabajo de la superintendente al proporcionar materiales y componentes al distrito para promulgar y supervisar las prácticas de alfabetización equitativas y espero ver más sobre los resultados estudiantiles y la eficacia de las herramientas.

Como distrito, ¿cómo se responde ante el bajo desempeño educativo sistemático cuando se presenta? La evaluación del desempeño educativo parece estar en manos de las comunidades escolares individuales y, más específicamente, de los líderes escolares. ¿Realmente cuentan con la facultad para tomar decisiones

laborales en torno al personal con desempeño deficiente (docentes, personal administrativo) en los casos en que el desempeño educativo se evalúa de manera consistente como “poco efectivo” o “inefectivo”? Este es un aspecto fundamental para erradicar la desigualdad sistémica y los prejuicios que impiden el acceso a una enseñanza de alta calidad.

¿Cuáles son los modos alternativos de evaluación que el distrito está desarrollando para evaluar el impacto de su avance hacia la alfabetización equitativa y la alfabetización/competencia en STEM? Me interesaría ver un cambio hacia un mayor apoyo a las oportunidades de aprendizaje basado en proyectos en todo el distrito.

Sistemas de apoyo de varios niveles

Resulta estupendo imaginar y adoptar los estándares universales establecidos aquí en todo el distrito. Me preocupa cómo se implementará el apoyo y la rendición de cuentas, particularmente si, mediante las evaluaciones de las herramientas del distrito como el Plan de adaptaciones del plan de estudios del distrito o la herramienta de observación de alfabetización equitativa, se considera que se deben tomar medidas.

Educación multilingüe

Estoy satisfecho con las bases y actualizaciones que hemos establecido este año de acuerdo con el plan estratégico de la Oficina de Educación Multilingüe y Multicultural (OMME) ([diapositiva 3](#)). Sin embargo, seguimos sin avanzar en el crecimiento del porcentaje de aprendices multilingües (ML) con todos los docentes certificados en ESL y recibiendo un equilibrio de enseñanza, docentes, tiempo y agrupación adecuados. Esto supone un problema más profundo de falta de diversidad docente y de prácticas eficaces de reclutamiento y retención de docentes, lo que es particularmente esencial para los/las aprendices multilingües (teniendo en cuenta el estándar Garrity). Es probable que esta preocupación se exacerbe en los próximos años, ya que las necesidades de diversidad lingüística aumentarán proporcionalmente con la diversidad estudiantil.

La evaluación de la superintendente apoya el crecimiento en esta área y proporciona actualizaciones prometedoras para los/las aprendices multilingües y para los/las aprendices multilingües con discapacidades (MLWD). La diversidad y retención de docentes deben ampliarse continuamente para apoyar la obtención de licencias y mediante programas intermediarios como programas de educación/capacitación de docentes en todo Massachusetts.

Ampliación de la educación universitaria temprana y de la educación técnica y profesional

Este progreso constituye un paso positivo hacia aumentar el acceso a la educación superior y a las trayectorias profesionales en una fase más temprana del recorrido educativo de los/las estudiantes.

Asistencia estudiantil/Apoyo estudiantil

La política de asistencia del distrito revisada se alinea con un impulso hacia la equidad y la comprensión de las circunstancias que rodean el ausentismo crónico. Además, la contratación de 9 puestos regionales de Justicia Restaurativa/SAWS y un(a) director(a) supone un gran impulso para crear infraestructura para el apoyo a los/las estudiantes. Con la preocupación de que el distrito se vea demasiado “saturado”, es reconfortante ver el número previsto de estudiantes que se beneficiarán directamente de esta inversión (~900 estudiantes). Esto habla de la transparencia que debemos tener en TODAS las contrataciones de infraestructura. Existe la sensación de que los puestos se crean y contratan con un propósito, pero no necesariamente una indicación clara de los resultados mensurables o de estudiantes que se prevé que se beneficiarán. Considere hacer de esto una parte regular de la creación y evaluación de puestos en el futuro.

*****Comentarios e inquietudes generales:** Es importante reconocer que, dentro de esta evaluación, los términos como “efectivo” y otros son contextuales. ¿“Efectivo” para quién? Desde una perspectiva amplia del distrito, muchos(as) estudiantes de BPS se están desempeñando y logrando grandes avances. Desde una perspectiva de nuestras poblaciones más vulnerables en BPS y sus resultados académicos, el distrito tiene mucho trabajo por hacer (poco efectivo). La superintendente lo reconoce, y se debería tener en cuenta. Mientras consideramos realizar nuevas incorporaciones, es importante celebrar la contratación de Kay Seale, que esperamos proporcione estabilidad a nuestra Oficina de Educación Especial y la implementación de entornos menos restrictivos. Si bien este es un paso en la dirección correcta, la inclusión sigue siendo un área importante de preocupación y en la cual se debe crecer mucho, particularmente debido a la rápida rotación en el liderazgo. En términos más generales, a pesar del avance positivo (particularmente para las escuelas de transformación que eliminan ese estatus), con la escasez de docentes en todo el distrito, es difícil imaginar que todos(as) los/las estudiantes estén recibiendo la enseñanza curricular de calidad necesaria para un desempeño académico riguroso. Aunque nos gusta presumir del plan escolar de calidad que ofrecemos, como se refleja en el proceso de exámenes de nuestras escuelas (de 7.º a 12.º grado), existe una clara percepción y comprensión por parte de las familias de que el plan de estudios y la enseñanza de calidad se ofrecen solo en un número limitado de escuelas. Además, los resultados para los/las estudiantes y las métricas de éxito deberían dar lugar a una reducción progresiva de las brechas de oportunidades y aprovechamiento (particularmente para los/las estudiantes negros(as) y morenos(as), los/las estudiantes con discapacidades y los/las aprendices multilingües), que han mejorado en el año académico 2022-2023, o en años anteriores, según los resultados del MCAS y otras evaluaciones. Y, si bien esperamos ver una disminución continua en la inscripción dentro del distrito, esto demuestra que nuestra práctica instructiva y opciones educativas no están preparando adecuadamente a los/las estudiantes para lograr el éxito, lo que provoca que deban elegir mejores opciones. Estas cuestiones siguen siendo motivo de suma preocupación. Dado que este es un año de inicio para nuestra superintendente, reconozco que se están implementando nuevos sistemas, equipos y protocolos para generar datos que nos informen sobre cómo avanzar hacia los resultados que buscamos. Por último, espero con ansias poder supervisar la forma en que la superintendente se encargará de mencionar los prejuicios históricos y continuos en sus procesos, cómo hará cumplir la rendición de cuentas y cuestionará la ampliación de la Oficina Central y la infraestructura para ver si realmente apoya el compromiso de transformación y el progreso estudiantil. ***

ESTÁNDAR II: Gestión y operaciones

Promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos(as) los/las estudiantes y el éxito de todo el personal al garantizar un entorno de aprendizaje seguro, eficiente y efectivo, utilizando recursos para implementar el plan de estudios, la dotación de personal y la programación adecuados.

- 2-A Entorno (en desarrollo)
- 2-B Gestión/Desarrollo de Recursos Humanos (efectivo)
- 2-C Sistemas de programación y de gestión de la información (efectivo)
- 2-D Legislación, ética y políticas (efectivo)
- 2-E Sistemas fiscales (en desarrollo)

Alineación de las metas de la superintendente:

- Mejorar la comunicación interna y externa con las familias y el personal (en desarrollo)
- Agilizar las operaciones y garantizar la seguridad de los/las estudiantes (efectivo)

	MUY EFECTIVO
X	EFFECTIVO
	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

Estructuras organizativas

La reorganización del distrito en un modelo regional produce resultados positivos, como lo indican los datos de los líderes escolares. Es evidente que las comunidades escolares reciben un apoyo regional y tienen una comprensión más clara de qué puestos respaldan su trabajo. Lo que sería bueno ver son métricas de cómo este modelo organizacional ha repercutido en la comunicación y en el tiempo de respuesta ante los problemas de padres/estudiantes/familias. Dicho esto, menos del 60 % de los líderes escolares informan que la oficina del distrito apoya las necesidades de su escuela y menos del 50 % informa que la oficina del distrito es responsable de brindar un servicio de alta calidad a las comunidades escolares y las familias. Si bien esto refleja una mejora con respecto a nuestra administración anterior, sigue siendo desconcertante que casi la mitad de los líderes del distrito no crean que la oficina central apoya las necesidades de sus escuelas o se haga cargo de velar por los altos estándares. Esperemos que la ampliación de la estructura del equipo regional aumente estas cifras el año que viene. ¿Los líderes escolares recomendaron esta estructura?

Contratos laborales

Tal vez el logro más notable hasta la fecha ha sido poner al día los 18 contratos laborales, lo cual es fundamental para garantizar que el personal y los socios de BPS tengan la certeza de sus salarios y beneficios laborales, y para restaurar la confianza en la capacidad de BPS de ser un sistema bueno y

competitivo como lugar de trabajo. Además, esto puede ayudar a las familias a reconstruir la fe y la confianza en que un distrito que cumple sus compromisos con su personal, hará lo mismo por las familias para las que trabaja. Por último, ahora que los contratos están al día, será más fácil negociar nuevos términos en el futuro y entablar conversaciones importantes sobre formas de aumentar nuestra responsabilidad y la de nuestros contratistas laborales (el contrato con Transdev fue un buen ejemplo de esto) al centrar las necesidades de los/las estudiantes.

Instalaciones escolares y distritales/Seguridad escolar

La Evaluación del estado de las instalaciones (FCA) y el estudio de diseño constituyen una pieza necesaria para lograr el progreso en un plan de instalaciones a largo plazo, particularmente con respecto a la transición de preK a 6.º grado y de 7.º a 12.º grado para el distrito. Es imprescindible que la información obtenida a través de este estudio utilice el índice de oportunidades y la herramienta de planificación de equidad racial de manera efectiva para garantizar que las comunidades más afectadas sean las primeras en recibir apoyo. También necesitamos un plan maestro detallado de las instalaciones (diciembre de 2023), pero queremos dejar claro que este plan incorpora conocimientos y aportes compartidos de la comunidad y autoriza su toma de decisiones.

Sin duda, la seguridad de las escuelas está directamente ligada a contar con instalaciones seguras y de calidad, eliminando así el uso de herramientas psicológicamente dañinas como los detectores de metales, que comprometen la seguridad, la salud mental y la calidad de la educación. Celebro la creación de la Oficina de Gestión de Emergencias y el compromiso con la capacitación de especialistas en seguridad con prácticas basadas en traumas. Me gustaría contar con más información sobre cómo abordarán los especialistas en seguridad y los coordinadores de conexión comunitaria el modelo de apoyo regional para colaborar y comunicarse de manera efectiva con el especialista en participación familiar, el especialista en justicia restaurativa y el trabajador social del distrito asignado a cada región escolar. Además, ¿cómo se relaciona esto con las mesas redondas comunitarias y los consejos escolares que se supone que deben albergar las escuelas? Como se mencionó anteriormente, la creación de varios puestos administrativos solo resalta la necesidad de una comunicación más efectiva y transparente. Quizás el especialista en comunicación interna también se ocupe de esto.

En general, las instalaciones escolares de todo el distrito están obsoletas y precisan de mucha atención y de que se le realicen reparaciones para que los/las estudiantes puedan concentrarse en el aprendizaje, sobre todo ahora que estamos luchando contra el ausentismo crónico. Elogio los apoyos al aprendizaje social y emocional que hemos implementado. Al mismo tiempo, reconozco que se acerca el abismo fiscal y me sigue preocupando que estos apoyos familiares y comunitarios escolares importantes corran riesgo si nuestro presupuesto no puede respaldarlos. Es el más grande hasta la fecha y tiene un gran alcance, pero aún carece de claridad y detalles sobre cómo se reflejan los gastos en el éxito estudiantil (por ejemplo, estudiantes atendidos(as), etc.)...

Transporte

La negociación de este contrato con Transdev fue fundamental ya que esto forzó a que el distrito reflexionara sobre los sistemas que se necesitaban desarrollar para supervisar de manera efectiva y responsabilizarse del desempeño puntual (OTP). Si bien hemos logrado avances hacia el OTP y el reclutamiento y contratación de conductores, todavía necesitamos mejorar los incentivos y la cantidad de monitores de autobuses. La línea directa de transporte fue una excelente incorporación para mejorar la comunicación directa para todas las familias, especialmente aquellas que tienen hijos(as) con discapacidades.

ESTÁNDAR III: Participación familiar y comunitaria

Promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos(as) los/las estudiantes y el éxito de todo el personal a través de asociaciones efectivas con familias, organizaciones comunitarias y otras partes interesadas que apoyan la misión de la escuela y el distrito.

- 3-A Participación (en desarrollo)
- 3-B Compartir la responsabilidad (en desarrollo)
- 3-C Comunicaciones (en desarrollo)
- 3-D Inquietudes de las familias (efectivo/en desarrollo)

Alineación de las metas de la superintendente:

- Desarrollar prácticas auténticas de participación familiar y comunitaria (en desarrollo)
- Mejorar la comunicación interna y externa con las familias y el personal (efectivo)

	MUY EFECTIVO
	EFFECTIVO
X	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

Comunicación familiar y línea de ayuda de BPS

Las estadísticas que se informan aquí, demuestran claramente un compromiso con la mejora y nuestra capacidad de respuesta a las necesidades familiares. Esta iniciativa resulta muy positiva ya que ahora las familias saben con quién pueden hablar para abordar sus problemas y para recibir comentarios. Para ello disponemos de un personal diverso que apoya la diversidad lingüística y cultural del distrito. De cara al futuro, será estupendo poder recibir datos sobre la satisfacción de la comunidad con la línea de ayuda, especialmente durante los momentos más importantes del año académico (por ejemplo, colocaciones en escuelas con examen de ingreso, etc.).

Impulsar la Oficina de Equidad, Familia y el Avance Comunitario y los consejos escolares

El año pasado en lo que respecta al compromiso con las familias ha sido turbulento, pero encaminado en la dirección correcta. La superintendente ha tenido la intención de reunirse con las comunidades escolares e involucrar a las familias de forma directa en varios eventos de BPS (y a través de grupos dirigidos por padres/madres), y crear oportunidades para que interactúen de forma directa y hagan preguntas. Esto ilustra una apertura ante los comentarios, el fomento de la participación de los/las padres/madres y un compromiso a mejorar que el distrito necesita de manera inmediata. La superintendente también ha brindado orientación sobre cómo los consejos escolares pueden mejorar la participación comunitaria recurriendo a diferentes organizaciones (por ejemplo, organizaciones sin fines de lucro, proyectos vecinales, pequeñas empresas, etc.) para apoyar la participación estudiantil a través de oportunidades

de empleo/trayectorias profesionales. Su compromiso con estas prácticas, junto con su transparencia sobre la reconstrucción de la confianza, son necesarios para mantener las relaciones y la estabilidad en todo el distrito. Dicho esto, varios casos ocurridos este año han indicado que nos queda un largo camino por recorrer para recuperar la confianza y desarrollar relaciones equitativas con nuestras comunidades.

Gran parte de la preocupación respecto del avance comunitario quedó claramente ilustrada en la forma en que abordamos las fusiones escolares. Varias comunidades han informado que BPS no emplea un método de “participación auténtica”. En lugar de un enfoque que sitúe a las comunidades en una posición central desde la concepción de las ideas y les otorgue la facultad de tomar decisiones a lo largo del proceso de manera equitativa (esto incluye inconsistencias en la comprensión y el uso de la herramienta de planificación para la equidad racial), a las comunidades escolares se les presentan decisiones que aparentemente ya estarían tomadas y las reuniones comunitarias son “casilleros a marcar” u oportunidades para “vender” a la comunidad una decisión de BPS. Aquí las opiniones de la comunidad se escuchan, pero no se integran en procesos posteriores ni influyen en la decisión final. Además, a menudo se reprograman las reuniones y no se realiza un seguimiento con los representantes del distrito. Reconozco que este año se ha registrado una mejora, pero en varios casos ocurridos durante el año escolar 2022-2023 se ha repetido este mismo formato de participación auténtica fallida con capas de comunicación desordenada (por ejemplo, la mudanza de

O'Bryant, Shaw y Taylor, etc.).

ESTÁNDAR IV: Cultura profesional

Promueve el éxito de todos(as) los/las estudiantes fomentando y manteniendo una cultura escolar de práctica reflexiva, altas expectativas y aprendizaje continuo para el personal.

- 4-A Compromiso con los estándares altos (efectivo)
- 4-B Competencia cultural (en desarrollo)
- 4-C Comunicaciones (en desarrollo)
- 4-D Aprendizaje continuo (efectivo)

Alineación de las metas de la superintendente:

- Aumentar la rendición de cuentas tanto de la Oficina Central como para nuestras escuelas (en desarrollo)

	MUY EFECTIVO
	EFECTIVO
X	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

Estructuras de los equipos y las reuniones

La evaluación de los procesos de comunicación interna para la oficina central y en el distrito se debe realizar en el año escolar 2023-2024 (preveo que así será). Debemos ver un crecimiento en los datos sobre la rendición de cuentas y el apoyo de los líderes escolares individuales y las comunidades (destacado en el Estándar II). Los datos que respaldan la inculcación de estándares rigurosos y planes escolares de calidad son alentadores. Me gustaría encuestar al mismo grupo de líderes escolares para ver qué barreras perciben como la mayor amenaza para la implementación de los estándares altos y la competencia cultural dentro de sus respectivos ecosistemas escolares.

Contrato de líderes escolares

No hay comentarios acerca de esto. Nuestra superintendente ha tomado medidas positivas y logró una mayor aceptación de la comunidad de líderes escolares en relación con los planes escolares. También debemos crear grupos de apoyo para líderes escolares, especialmente para nuestros líderes escolares de orígenes raciales y étnicos con escasa representación, para que haya una mayor sensación de conexión, comunicación y apoyo interno en todo el distrito.

Expectativas claras, capacitación y desarrollo profesional (DP)

Es necesario revisar los datos sobre la eficacia del DP a la hora de fomentar no sólo las expectativas claras, sino también vías de apoyo claras. Si bien el modelo y los equipos regionales recientemente propuestos deberían ser útiles para implementar y evaluar esto de manera flexible, todavía hay dudas sobre si estamos

implementando o no medidas culturalmente receptivas de manera ágil y competente (es decir, qué tan efectivo es el desarrollo profesional y cómo ha aprendido, evaluado y crecido el personal administrativo a partir de este). Además, ¿cómo pretende el distrito apoyar el desarrollo profesional continuo para los puestos del personal de aprendizaje socioemocional (SEL)?

Comunicaciones internas

No hay comentarios acerca de esto. Los ejemplos compartidos anteriormente, como la línea de ayuda y las recomendaciones instituidas por el Consejo de Escuelas de las Grandes Ciudades (CGCS), demuestran y generan un proceso interno reglamentado basado en funciones claras para los puestos y la rendición de cuentas. Esto se encuentra en desarrollo. Sin embargo, como señala la superintendente, depende de la implementación y de cómo el distrito permitirá la flexibilidad que se necesita a nivel de escuela individual y con cada líder.

CALIFICACIÓN GENERAL (Considera el progreso hacia las metas y las categorías de desempeño)

	MUY EFECTIVO (ejemplar)
	EFFECTIVO (competente)
X	EN DESARROLLO (competente)
	POCO EFECTIVO (necesita mejorar)
	INEFECTIVO (insuficiente)

SÓLO EVALUACIÓN EDUCATIVA: CALIFICACIONES DE LOS ESTÁNDARES (coloque una 'X' en la casilla de calificación correspondiente a cada estándar)

E	C	NM	I	
	X			Estándar I: Liderazgo educativo
	X			Estándar II: Gestión y operaciones
	X			Estándar III: Participación familiar y comunitaria
	X			Estándar IV: Cultura profesional

Plan de desarrollo para empleados (EDP)

Identifique y describa 2 o 3 áreas de fortaleza y 2 o 3 áreas de crecimiento continuo según las categorías anteriores, y explique cómo llegó a estas áreas.

Áreas de fortaleza	Áreas de crecimiento continuo
<p>Efectuar contratos laborales para poner a BPS al día, lo que puede mejorar la moral, el respeto y la confianza que tienen los empleados de BPS al desempeñar sus funciones. Esto puede mejorar el reclutamiento y la retención dentro del distrito, generando una mayor estabilidad.</p>	<p>Centrarse en la diversidad y la rendición de cuentas de los docentes para garantizar que TODAS las aulas dispongan de un plan de estudios adecuado, un liderazgo educativo, apoyos de SEL y oportunidades de orientación profesional. Y, cuando esto no ocurra, que los líderes escolares tengan la facultad de realizar cambios rápidamente para mejorar el aprendizaje y los resultados de los/las estudiantes. La alfabetización general y la alfabetización STEM son fundamentales para mejorar.</p>
<p>El modelo regional de apoyo proporciona un enfoque personalizado para apoyar a las comunidades escolares individuales, presumiblemente con la flexibilidad de adaptarse a las necesidades escolares a medida que vayan surgiendo</p>	<p>Evaluación de datos sobre la eficacia de los macrosistemas y los microsistemas, en particular los que implican una interacción directa con las familias, para garantizar la aceptación y adaptabilidad del distrito. Esto incluye el desarrollo de un modelo de espectro de participación comunitaria auténtica que contemple la autoridad de la comunidad para tomar decisiones.</p>
<p>Instaurar una cultura de altas expectativas y comentarios críticos en todo el distrito basada en literatura de liderazgo educativo de alta calidad y en una retórica/terminología centrada en la equidad. Esto respalda y se alinea con las ideas del comité escolar</p>	<p>Señalar de manera explícita dónde existen prejuicios sistémicos y brindar orientación clara sobre cómo se deben utilizar las herramientas del distrito (por ejemplo, REPT) y cómo cada iniciativa prioriza a nuestras poblaciones más vulnerables (enfoque de universalismo focalizado)</p>