

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA SUPERINTENDENTE

(Adaptado para la Superintendente de Escuelas Públicas de Boston)

Documentos de referencia:

[Autoevaluación de la Superintendente Skipper AE 2022-23](#)

[Memorando de autoevaluación de la Superintendente Skipper AE 2022-2023](#)

[Áreas de interés de la Superintendente Skipper para el AE 2022-23](#)

[Rúbrica modelo del DESE](#)

Nombre:	Mary Skipper, Superintendente
Fecha de realización:	18 de agosto de 2023
Completado por:	Brandon Cardet-Hernandez, Miembro del Comité Escolar de Boston
Tipo de plan para el educador	Evaluación de la Superintendente, AE 2022-2023

CALIFICACIONES

DEFINICIONES

ALTAMENTE EFICAZ (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 se tradujo en una calidad general del trabajo que fue superior; y o bien 1) incluyó la realización de un objetivo o proyecto importante, o bien 2) realizó una contribución excepcional o única en apoyo de los objetivos de la unidad, el departamento o el distrito. Esta calificación es alcanzable para cualquier empleado, si bien se otorga con poca frecuencia.
EFICAZ (Competente)	El desempeño superó sistemáticamente las expectativas en todas las áreas esenciales de responsabilidad, y la calidad del trabajo en general fue excelente. Se alcanzaron los objetivos anuales.
EN DESARROLLO (Competente)	El desempeño cumplió sistemáticamente las expectativas en todas las áreas esenciales de responsabilidad, a veces incluso superándolas, y la calidad del trabajo en general fue muy buena. Se alcanzaron los objetivos anuales más críticos.
MÍNIMAMENTE EFICAZ (Necesita mejorar)	El desempeño no cumplió sistemáticamente las expectativas - el desempeño no cumplió las expectativas en una o más áreas esenciales de responsabilidad, y/o no se alcanzaron uno o más de los objetivos más críticos. Se debe añadir un plan de desarrollo profesional para mejorar el rendimiento que incluya plazos y realizar un seguimiento para medir los progresos.
INEFICAZ (Insatisfactorio)	El desempeño estuvo sistemáticamente por debajo de las expectativas en la mayoría de las áreas esenciales de responsabilidad, y/o no se realizaron progresos razonables hacia los objetivos críticos. Se necesita una mejora significativa en una o más áreas importantes. Se debe esbozar un plan para corregir el rendimiento, que incluya plazos, y se debe supervisar para medir el progreso.

NORMA I: Liderazgo pedagógico

El líder educativo promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos los estudiantes y el éxito de todo el personal cultivando una visión compartida que hace de una enseñanza y un aprendizaje sólidos el eje central de la educación.

Áreas específicas de enfoque:

- 1-A Plan de estudios
- 1-D Valoración
- 1-E Toma de decisiones fundamentada en datos
- 1-F Aprendizaje de los estudiantes
- 1-A Plan de estudios
- 1-B Instrucción
- 1-C Evaluación
- 1-D Valoración
- 1-E Toma de decisiones fundamentada en datos
- 1-F Aprendizaje de los estudiantes

Alineación de los objetivos de la Superintendente:

- Priorizar y acelerar el rendimiento académico
- Reforzar el acceso al aprendizaje socioemocional
- Aumentar la responsabilidad tanto de la Oficina Central como de nuestras escuelas

CALIFICACIÓN:

	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
X	EN DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

- Priorizar y acelerar el rendimiento académico
 - No se proporcionaron datos sobre rendimiento académico acelerado;
 - La Superintendente destacó una serie de interesantes cambios programáticos y estructurales que están en marcha, haciendo hincapié en las prioridades que aumentarán los resultados
 - La reforma de la educación especial sigue siendo vaga y teórica. Desearía ver un calendario de implementación claro con una fecha de finalización de la reforma. Sería útil comprender las repercusiones de la reforma a nivel central (admisiones, trabajadores itinerantes, etc.) y a nivel local (expectativas de la programación diaria en las escuelas). Es fantástico ver a los equipos

de planificación en las escuelas, así como las conversaciones y planificaciones, impulsando el sistema hacia la integración.

- La reforma para MLL sigue sin ser clara y sin resultados claros.
¿Cuáles son nuestros objetivos cuantitativos de expansión y reforma?
¿Cómo lo estamos consiguiendo?
- Reforzar el acceso al aprendizaje socioemocional
 - Se percibe una priorización en seguir aumentando el apoyo a SEL y a la salud mental
 - Se percibe una priorización en abordar los problemas de asistencia
- Aumentar la responsabilidad tanto de la Oficina Central como de nuestras escuelas
 - La reorganización parece una magnífica oportunidad para seguir reforzando la rendición de cuentas

NORMA II: Gestión y operaciones

Promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos los estudiantes y el éxito de todo el personal garantizando un entorno de aprendizaje seguro, eficiente y eficaz, utilizando los recursos para implementar un plan de estudios, una dotación de personal y una programación apropiados.

- 2-A Medioambiente
- 2-B Gestión/desarrollo de recursos humanos
- 2-C Sistemas de información de programación y gestión
- 2-D Leyes, ética y políticas
- 2-E Sistemas fiscales

Alineación de los objetivos de la Superintendente:

- Mejorar la comunicación interna y externa con las familias y el personal
- Racionalizar las operaciones y garantizar la seguridad de los estudiantes

	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
	EN DESARROLLO
X	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Alineación de los objetivos de la Superintendente:

- Mejorar la comunicación interna y externa con las familias y el personal
 - En múltiples ocasiones el personal acudió a las reuniones del Comité Escolar para exponer sus quejas en relación con los impagos y la cuestión aún sin resolver.
 - Hubo numerosos momentos este año en los que experimentamos un problema, señalamos cuál era el motivo y luego el problema volvió a aparecer sin que se introdujeran mejoras estructurales significativas para abordarlo.
 - Empezamos este año con importantes carencias de personal y lo que parecía ser absolutamente ninguna urgencia por compartir esa información con las familias ni, dada la crisis, por innovar en una política que permitiera a las familias tomar decisiones por sí mismas y por sus hijos con esa información. Esto me resultó increíblemente difícil de digerir.
 - Este año, cuando se propusieron cambios en la utilización de los edificios, no dejó de sorprender la falta de claridad sobre el terreno acerca de lo que estaba ocurriendo. Se animó al equipo a que proporcionara una hoja de ruta para el compromiso y eso seguía sin estar presente cuando se lanzaron las propuestas.
- Racionalizar las operaciones y garantizar la seguridad de los estudiantes
 - Tenemos una grave crisis con estudiantes de toda la ciudad en aulas sin maestros titulados ni constantes. Creo que al equipo adoleció de urgencia e innovación para abordar esta cuestión. Este periodo de inconsistencia en relación con la dotación de personal no solo es perjudicial para el crecimiento académico, sino también para la seguridad y la cultura de la escuela.
 - La actualización de los contratos laborales es una buena noticia y un duro trabajo y ha sido una auténtica prioridad.
 - Saber que la evaluación de estado de las instalaciones (FCA) y el estudio de diseño están en camino es increíblemente prometedor mientras seguimos discutiendo un plan maestro. Apreciamos su liderazgo a la hora de nombrar la complejidad de nuestro tamaño y escala actuales y las difíciles decisiones que son necesarias para garantizar que los estudiantes estén en aulas con prácticas educativas sólidas.

NORMA III: Participación de la familia y la comunidad

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

- 3-A Compromiso
- 3-B Responsabilidad compartida
- 3-C Comunicaciones
- 3-D Preocupaciones de las familias

Alineación de los objetivos de la Superintendente:

- Desarrollar auténticas prácticas de participación de la familia y la comunidad
- Mejorar la comunicación interna y externa con las familias y el personal

	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
	EN DESARROLLO
X	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Creo que los sistemas de creencia de la Superintendente están profundamente alineados con los resultados que necesitamos ver.

- Desarrollar auténticas prácticas de participación de la familia y la comunidad
 - Aquí tenemos dificultades. En cuestiones de compromiso con la comunidad, seguimos desplegando planes, políticas y prioridades sin un plan de compromiso diseñado a priori. A veces incluso comenzamos el “compromiso” sin un calendario de cuándo va a finalizar ese mismo, etc.: necesitamos una planificación y una comunicación más ajustadas. Es necesario que dispongamos de una plantilla para lograr el compromiso en torno a las propuestas y las nuevas políticas.
 - Nuestra copia/comunicación a las familias sigue basándose en el uso excesivo de tópicos, acrónimos y jerga. Nunca llegaremos a un compromiso auténtico si seguimos hablando de forma codificada o burocrática.
 - La línea de ayuda de BPS es una victoria.
 - El compromiso en el proceso de elección de escuela sigue siendo poco claro y aislado: una oportunidad crucial para marcar la pauta.
- Mejorar la comunicación interna y externa con las familias y el personal

NORMA IV: Cultura profesional

Promueve el éxito de todos los estudiantes al fomentar y mantener una cultura escolar de práctica reflexiva, altas expectativas y aprendizaje continuo para el personal.

- 4-A Compromiso con estándares elevados
- 4-B Competencia cultural
- 4-C Comunicaciones
- 4-D Aprendizaje continuo

Alineación de los objetivos de la Superintendente:

- Aumentar la responsabilidad tanto de la Oficina Central como de nuestras escuelas

	ALTAMENTE EFICAZ
	EFICAZ
X	EN DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:**VALORACIÓN GLOBAL (Considera el progreso hacia los objetivos y las categorías de rendimiento)**

	ALTAMENTE EFICAZ (Ejemplar)
	EFICAZ (Competente)
X	EN DESARROLLO (Competente)
	MÍNIMAMENTE EFICAZ (Necesita mejorar)
	INEFICAZ (Insatisfactorio)

SOLO EVAL. PED.: CALIFICACIONES DE LAS NORMAS

(Marque con una "X" la casilla de calificación correspondiente a cada estándar)

E	P	NI	U	
	X			Norma I: Liderazgo pedagógico
		X		Norma II: Gestión y operaciones
		X		Norma III: Participación de la familia y la comunidad
	X			Norma IV: Cultura profesional

Plan de Desarrollo de los Empleados (PDE)

Identifique y describa 2 o 3 puntos fuertes y 2 o 3 áreas de crecimiento continuo en función de las categorías anteriores, así como la forma en que llegó a estas áreas.

Puntos fuertes	Áreas de crecimiento continuo
Liderazgo organizativo: reintroducción de una estructura regional	Comunicación con las partes interesadas con una auténtica planificación del compromiso
Valores: articular con claridad el porqué y celebrar el éxito y asumir los errores	Gestión y operaciones para una mayor coherencia organizativa y realización de valores, como reforma de la educación especial, planificación maestra, etc.
	Centrarse en el bajo rendimiento con un plan que ofrezca y cree opciones de alta calidad