

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:	8/16/2023
Completado por:	Diego Mehta, Representante Estudiantil 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
X	EFICAZ
	EN DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Un área con bastante potencial, en mi opinión, es la de las regiones escolares porque proporciona una mayor supervisión junto con la capacidad de tener respuestas más rápidas para ayudar al aprendizaje de los estudiantes. Otra área con mucho potencial es el uso constante de estadísticas para tomar decisiones y, a la vez, tomarse el tiempo necesario para comprenderlas en su contexto. Otro punto brillante es la inversión en ESL. La equidad ha sido durante mucho tiempo un problema en BPS y me encantaría ver cómo va a seguir luchando por la equidad en las escuelas.

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
X	EFICAZ
	EN DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Un punto destacado en el desempeño de la Superintendente Skipper en Gestión y Operaciones ha de ser el trabajo realizado en los convenios de negociación colectiva para poner todo al día. Otro punto positivo son los esfuerzos por dotar de personal al departamento de Transporte. La inversión en seguridad me preocupa por el hecho de que podría utilizarse de forma inadecuada, pero si se utiliza en colaboración con el trabajo social y el bienestar de los estudiantes hay potencial para mejorar la vida estudiantil. La violencia en las escuelas persiste y el distrito debe seguir luchando para proteger a todos los estudiantes implicados. La Superintendente Skipper ha asignado dinero a diversas áreas que están en consonancia con las prioridades de BPS y que sí sirven a BPS.

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
X	EFICAZ
	EN DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Algunos puntos positivos han sido instituir una línea de llamadas y aumentar el trabajo realizado por los enlaces familiares. Entre las áreas susceptibles de mejora se incluyen prestar más atención a las preocupaciones de las familias y responder con mayor rapidez y precisión, sobre todo en lo que respecta a las fusiones y a posibles ubicaciones futuras. Además, a menudo las comunidades escolares sienten que no se valora su opinión y que las decisiones se toman sin tener en cuenta sus preferencias. Otro punto positivo es la continua disponibilidad lingüística para los padres.

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
X	EFICAZ
	EN DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Creo que la Superintendente se ha comprometido a cumplir normas estrictas. También creo que intenta hacer de BPS un distrito culturalmente más competente en diversas áreas. No puedo dar mi opinión sobre comunicaciones o el aprendizaje continuo, dado que considero que estos criterios abordan muy en profundidad áreas de la Oficina Central en las que no estoy bien versado.

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

	ALTAMENTE EFICAZ (Ejemplar)
X	EFICAZ (Competente)
	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
Un punto fuerte de la Superintendente ha sido los esfuerzos en materia de negociación colectiva.	Un área susceptible de crecimiento continuo sería que haya una mejor y verdadera conversación entre el distrito y los padres. En este momento, muchos sienten que el distrito realmente no les escucha ni tiene en cuenta lo que dicen.
Otra punto fuerte son los sistemas implementados a fin de proporcionar más apoyo, en particular el nuevo sistema del distrito.	Espero que se siga trabajando para reducir la violencia limitando al mismo tiempo las medidas extremas.
Otro punto positivo es el uso de datos en contexto para ayudar a tomar decisiones sobre el distrito.	

