

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 del DESE](#)

Nombre:	Superintendente Mary Skipper
Fecha de finalización:	17 de agosto de 2023
Completado por:	Michael O'Neill, vicepresidente 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 estudiantil 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 estudiantil

Alineación de las metas de la superintendente:

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

CALIFICACIÓN:

	MUY EFECTIVO
	EFECTIVO
X	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

Para ser el primer año de la superintendente en el cargo, estoy satisfecho con las acciones que he visto hasta la fecha y me siento alentado por el trabajo en curso. El liderazgo educativo es claramente una fortaleza significativa en la trayectoria de la superintendente Skipper, y es evidente gracias a varias medidas tomadas en esta área en su primer año. El enfoque en la alfabetización equitativa como base para las mejoras críticas necesarias en la alfabetización es interesante; sin embargo, es evidente que se deben ver resultados concretos. A nivel nacional se ha prestado mucha atención a la cuestión del plan de estudios de alfabetización en los primeros años y será interesante ver si el enfoque de BPS marcará la diferencia.

Además, el aumento en el porcentaje de estudiantes multilingües que reciben los servicios que merecen es un avance en la dirección correcta, al igual que la planificación para aumentar las oportunidades inclusivas. Cada área se está desarrollando, y el trabajo en la comprensión la complejidad de los desafíos presentes en cada área, la planificación de mejoras y la implementación de las recomendaciones de revisiones profundas

es prometedor.

La labor sobre el ausentismo crónico también es prometedora y me conforta la mejora en la mayoría de las escuelas que apreciaron un mayor nivel de enfoque en esta área, especialmente entre subgrupos de estudiantes. Además, el trabajo de apoyo estudiantil también es alentador. Por último, el trabajo para aumentar las oportunidades de educación universitaria temprana y CTE son pasos positivos hacia adelante. Anticipo que se trabajará más durante el próximo año en cada una de estas áreas, así como en torno a nuestra oferta de escuelas alternativas en general. Es fundamental que tengamos una variedad de ofertas para ayudar a satisfacer las necesidades académicas y emocionales de los/las estudiantes que regresan, y confío en que la superintendente trabajará para ampliar esta labor también en el futuro.

En general, para este estándar, comparando las metas originales establecidas en octubre, la autoevaluación y mis observaciones durante este año, creo que el nivel En Desarrollo es el más apropiado. El trabajo fue competente y cumplió con las expectativas; sin embargo, dado que se trató de un trabajo inicial, los resultados futuros son los que mejor indicarán si este fue efectivo. Creo que bajo la rúbrica del DESE para este estándar, particularmente en plan de estudios, instrucción, valoración y evaluación, la superintendente se encuentra bajo el estándar Competente (y Ejemplar para la toma de decisiones basada en datos), con resultados de Aprendizaje estudiantil desconocidos en este momento, lo que nuevamente conduce a una calificación de En Desarrollo (que también es una forma de Competente).

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
- 2-B Gestión/Desarrollo de recursos humanos
- 2-C Sistemas de programación y gestión de la información
- 2-D Leyes éticas y Políticas
- 2-E Sistemas fiscales

Alineación de las metas de la superintendente:

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

	MUY EFECTIVO
	EFECTIVO
X	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

En una línea similar al estándar anterior, considero que la labor de la superintendente Skipper en varias áreas críticas abordadas por este estándar fue competente en el trabajo de referencia realizado, pero los resultados están por verse. Lo más destacado, para mí, incluye el trabajo de resolución de un número sustancial de contratos laborales abiertos, la reorganización en una estructura regional en todo el distrito (que vimos funcionar tan efectivamente en la región de East Boston/Charlestown/North End) y el trabajo de interactuar con análisis externos del distrito, ya sea por parte del DESE, CGCS u otros, y comenzar a reaccionar ante las recomendaciones que valen la pena. Se ha realizado un trabajo sólido en seguridad estudiantil y he sido testigo de excelentes interacciones de primera mano con los oficiales de seguridad, quienes se están ganando la confianza de los/las estudiantes y el personal en las escuelas, incluso cuando la seguridad general del personal y los/las estudiantes sigue siendo una área de gran preocupación en cuanto a salud emocional, ya que seguimos emergiendo colectivamente de una pandemia y las personas muestran signos de tensión, evidentes en las escuelas y más allá.

Aún en desarrollo se encuentra el trabajo de Evaluación del Estado de las Instalaciones y la posterior planificación sobre las mismas, así como mejoras en nuestra área de transporte. El trabajo realizado el año pasado en cada una de estas áreas es prometedor y está en desarrollo (y las mejoras en el transporte durante el año ciertamente son notablemente positivas) y me alienta saber que estamos ingresando al próximo año escolar con mejoras sustanciales en los niveles de personal, tanto para conductores de autobuses como para supervisores.

De acuerdo con la rúbrica del DESE, el trabajo de la superintendente en Medio Ambiente, Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Programación y MIS estaría En desarrollo (competente) y su labor en Leyes, Ética y Políticas, así como en Sistemas Fiscales, sería Competente/Ejemplar en mi análisis. En conjunto, consideraría que una calificación de En desarrollo es la más apropiada para este estándar.

ESTÁNDAR III: Participación con las familias y las comunidades

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
- 3-B Compartir la responsabilidad
- 3-C Comunicaciones
- 3-D Preocupaciones de las familias

Alineación de las metas de la superintendente:

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

	MUY EFECTIVO
X	EFFECTIVO
	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

Esta área es uno de los mayores desafíos de BPS. En pocas palabras, con frecuencia encuentro que los padres con los que interactúo están contentos con el aula de sus hijos(as) y, a menudo, con su escuela, pero encuentran desafíos para apoyar al distrito en su conjunto. Muchas veces, fuerzas externas, ya sean locales, regionales o nacionales, pueden tener diversas agendas que no se alinean necesariamente con el enfoque en los resultados estudiantiles, incluso con lo que se supone que son las mejores intenciones, y eso puede influir en la percepción y las acciones. Por lo tanto, es un desafío alinear expectativas, esfuerzos y resultados de manera positiva. Me complace el esfuerzo de la superintendente en esta área. Un aspecto destacado es el trabajo para mejorar la efectividad y la voz de los Consejos Escolares, así como la línea directa para padres. He sido testigo de primera mano de la voluntad y el deseo de la superintendente de involucrarse en todos los aspectos del distrito, así como de sus esfuerzos para promover un sentido compartido de responsabilidad entre el liderazgo escolar y el de la Oficina Central. Creo que el esfuerzo de comunicación ha mejorado sustancialmente durante el año, con un empeño concertado para llegar a las familias, el personal y los/las estudiantes (así como al BSC) cuando surgieron desafíos. También he visto a la superintendente incluir las preocupaciones y los aportes de las familias directamente en su proceso de toma de decisiones, así como en sus comunicaciones sobre esas decisiones, incluso si no se alinean con las expectativas o los resultados solicitados.

Al comparar las acciones de la superintendente frente a la magnitud del desafío en este estándar, creo que sus acciones y trabajo equivalen a una calificación de Competente, incluso cuando reconozco el largo camino que nos queda por recorrer en esta área. En el futuro, alentaría que no solo se desarrolle una

mentalidad de servicio al cliente en la Oficina Central y el liderazgo escolar, sino que también se mida a través de encuestas de forma regular, con resultados incorporados en metas de SMART.

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 altos estándares
- 4-B Competencia cultural
- 4-C Comunicaciones
- 4-D Aprendizaje continuo

Alineación de las metas de la superintendente:

- Aumentar la rendición de cuentas tanto de la Oficina Central como de nuestras escuelas

	MUY EFECTIVO
	EFFECTIVO
X	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

Este estándar también muestra un trabajo sólido en algunas áreas de necesidad crítica. La superintendente ha establecido un sólido sistema de comunicación interna (incluyendo una cascada de comunicaciones críticas en caso de eventos claves) y ha tomado medidas fundamentales para volver a involucrar al liderazgo de la Oficina Central en particular, y al personal en general, en un compromiso compartido con altos estándares. Ha demostrado un claro compromiso con el aprendizaje continuo, tanto ella misma, como su equipo directivo y más allá; y he sido testigo de primera mano que su compromiso con el dominio cultural en todos los aspectos del distrito es del más alto nivel. Se continúa trabajando en una visión compartida y en la forma en la que todos los miembros del liderazgo manejan los conflictos, y es necesario un mayor enfoque en todo el distrito en los resultados de los/las estudiantes para superar los increíbles obstáculos inherentes a organizaciones grandes y establecidas. Esta última declaración es una oportunidad para centrarse en el próximo año, así como para profundizar en las relaciones con un Comité Escolar en evolución.

Creo que las acciones de la superintendente en este estándar son en general competentes, pero aún están en desarrollo, ya que, nuevamente, la medida clave de un aumento en los resultados de los/las estudiantes es necesaria para demostrar que el trabajo ha generado resultados positivos.

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

	MUY EFECTIVO (ejemplar “E”)
	EFFECTIVO (competente “P”)
X	EN DESARROLLO (competente “P”)
	POCO EFECTIVO (necesita mejorar “NI”)
	INEFECTIVO (insuficiente “U”)

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

E	P	NI	U	
	X			ESTÁNDAR I: Liderazgo educativo
	X			ESTÁNDAR II: Gestión y operaciones
	X			Estándar III: Participación con las familias y las comunidades
	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
Como exdocente y líder escolar, no sorprende que la superintendente destaque en el plan de estudios y la enseñanza. Su trabajo aquí es fundamental y muy alentador.	Continuar desarrollando la aceptación de una misión compartida y el compromiso con altos estándares por parte de todo el personal, ya sea a nivel central o escolar, es fundamental para generar confianza entre nuestras familias y estudiantes. Esta área incluye fomentar tanto una mentalidad de servicio al cliente como un enfoque compartido en los resultados de los/las estudiantes.
Como exjefa de escuelas secundarias y superintendente experimentada, el trabajo de la superintendente en el desarrollo de una red regional, así como los detalles necesarios para la mejora, en una variedad de áreas, incluyendo relaciones laborales, infraestructura de transporte, reuniones, etc., son muy positivos.	El próximo año, el trabajo en las instalaciones ocupará un lugar central. Esto implica desarrollar un plan maestro coherente que sea justo, equitativo y comprensible, especialmente para las comunidades involucradas. Esta área incluye las implicaciones financieras de este trabajo, especialmente mientras planificamos el fin del aumento del apoyo financiero federal.
Tomar las medidas necesarias para comprender en profundidad los desafíos que enfrenta el distrito a través de informes externos y trabajar en múltiples áreas para lograr cambios, sin dejar de ser positiva, optimista y accesible, es digno de elogio y alentador.	Trabajar con un Comité Escolar en evolución, especialmente volviendo a las reuniones presenciales, a medida que el BSC continúa evolucionando hacia un consejo centrado en los resultados estudiantiles, con un enfoque claro en la gobernanza, al mismo tiempo que se reconoce el valor de los aportes y la opinión y enfoque del BSC en la toma de decisiones de la superintendente.