

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA SUPERINTENDENTE

(Adaptada para la Superintendente de las Escuelas Públicas de Boston)

Documentos de referencia:

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

[Autoevaluación de la Superintendente Skipper año escolar 2022-23 Memorandum](#)

[Superintendent Skipper's Focus Areas for SY 2022-23](#)

[DESE Model Rubric](#)

Nombre:	Mary Skipper
Date of Completion:	09 de Agosto, 2023
Completado por:	Rafaela Polanco Garcia
Tipo de plan del educador:	Plan de crecimiento autodirigido

DEFINICIONES DE LAS CALIFICACIONES:

ALTAMENTE EFICAZ: (Ejemplar)	El desempeño superó las expectativas con creces debido a la calidad excepcionalmente alta del trabajo realizado en todas las áreas esenciales de responsabilidad, lo que dio resultado a una calidad general superior del trabajo; y que: 1) Incluyó la finalización de una meta o de un proyecto importante, o que: 2) Hizo una contribución excepcional o única para apoyar los objetivos de la Unidad, del Departamento o del Distrito. Esta calificación es alcanzable por cualquier empleado, aunque se da con poca frecuencia.
EFICAZ: (Competente)	El desempeño superó consistentemente las expectativas en todas las áreas esenciales de responsabilidad, y la calidad del trabajo en general fue excelente. Los objetivos anuales fueron alcanzados.
EN DESARROLLO: (Competente)	El desempeño cumplió consistentemente con las expectativas en todas las áreas esenciales de responsabilidad, algunas veces probablemente superando las expectativas, 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 consistentemente con las expectativas: El desempeño no cumplió con las expectativas en una o más áreas esenciales de responsabilidad, y / o uno o más de los objetivos más críticos no se alcanzaron. Debe adjuntarse un Plan de Desarrollo Profesional para mejorar el desempeño, incluyendo los plazos, y debe estar supervisado para medir el progreso.

INEFICAZ: (Insatisfactoria)	El desempeño estuvo consistentemente por debajo de las expectativas en la mayoría de las áreas esenciales de responsabilidad, y / o no se logró un progreso razonable hacia los objetivos críticos. Es necesaria una mejora significativa en una o más áreas importantes. Debe establecerse un Plan supervisado para mejorar el desempeño, incluyendo los plazos, para medir el progreso.
--	---

ESTÁNDAR I: El liderazgo Instruccional:

El líder educativo promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos los estudiantes y el éxito de todo el personal al cultivar una visión compartida que hace que la enseñanza y el aprendizaje poderosos sean el enfoque central de la escolarización.

Áreas específicas de enfoque:

- 1-A Plan de Estudios
- 1-D Evaluación
- 1-E Toma de decisiones basadas en datos
- 1-F Aprendizaje del estudiante
- 1-B Instrucción
- 1-C Valoración
- 1-D Evaluación
- 1-E Toma de decisiones basadas en datos
- 1-F Aprendizaje de los estudiantes

Alineación de metas de la superintendente:

- Priorizar y acelerar el rendimiento académico
- Fortalecer el acceso al aprendizaje socioemocional
- Aumentar la toma de responsabilidad tanto ante la Oficina Central como ante nuestras Escuelas

CALIFICACIÓN:

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EN VÍAS DE DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Tomando en cuenta que nuestra Superintendente tiene apenas 10 meses en la posición, pienso que su desempeño en la alineación con las metas ha sido eficaz, puedo ver cómo se alinea con su equipo ejecutivo, ahora bien, quiero sugerirle no olvidar **Los detalles**, la animo a que siga enfocada en los verdaderos resultados de los estudiantes, que continúe desarrollando una comunicación efectiva y eficaz con los líderes escolares y su equipo de trabajo.

Le sugiero que sea el motor transformador y de innovación, sabemos que nuestro Distrito Educativo es muy complejo, por mencionar un ejemplo, tenemos interrogantes continuas sobre “Cómo podemos incrementar la tasa de graduación de los estudiantes aprendices del Idioma inglés, y aprendices del idioma inglés con discapacidad” No existe una varita mágica, pero sí hay iniciativas que podemos sugerirles.

El ambiente familiar del estudiante, su autoestima, nivel de atención, grado de motivación, si trabajamos a temprana edad en la escuela estos tres factores, podemos influir en la motivación que tengan los estudiantes y las familias. Esto se logra en gran medida motivando a los maestros a insistir en la importancia de crear didácticas desde pequeños que lleven a los estudiantes, amar y continuar estudiando.

Tenemos escasez de maestros que sean bilingües, pienso que podemos promover que los maestros reciban clases de español, o del lenguaje que sea más fuerte en la escuela, en ese sentido llegar a un acuerdo interinstitucional con la BTU para que los maestros reciban un estipendio para esto.

Tomar en cuenta contratar líderes escolares que sean bilingües.

Lograr que las personas interesadas en ser ayudantes de maestros que tengan un inglés limitado, reciban ciertas consideraciones, a la hora de presentar el examen, ya que solo esta en ingles, y muchas veces estas personas, que en su gran mayoría conocen el sistema, porque han trabajado como Padres mentores, munitoress de almuerzo oh monitores de buses, cuenta con gran experiencia, pero por no pasar el examen son descalificado.

ESTÁNDAR II: Gestión y Operaciones:

Promueve el aprendizaje y el crecimiento académico de todos los estudiantes y el éxito de todo el personal al garantizar un entorno de aprendizaje seguro, eficiente y efectivo, utilizando recursos para implementar un plan de estudios, la contratación de personal y la implementación de programas adecuados.

- 2-A Entorno
- 2-B Gestión de Recursos Humanos /Desarrollo
- 2-C Programación y Gestión de Sistemas de Información
- 2-D Leyes de Ética y de Pólizas
- 2-E Sistemas Fiscales

Alineación de metas de la superintendente:

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

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EN VÍAS DE DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Aprecio mucho los esfuerzos que está haciendo nuestra superintendente por llenar las posiciones claves en el Distrito, sin embargo sugiero que esta, debe continuar organizando, revisando y ajustando en coordinación con las Direcciones Operativas, el funcionamiento de nuestros BPS.

Pienso que debe iniciar conversaciones para lograr tener una compañía externa de contratación donde podamos ver los resultados de búsqueda de personal mucho más rápido, dado las necesidades de nuestro distrito educativo.

Después de la Pandemia de Covid 19 muchos de nuestros estudiantes han quedado marcados, al igual que sus familias, ánimo a nuestra superintendente a promover más contratación de personal de apoyo socio-emocional.

Los estudiantes que tienen el inglés como segundo idioma y los estudiantes de inglés con discapacidades tienen necesidades únicas que deben ser respetados en las escuelas tanto por razones académicas como de bienestar social y emocional.

Por tal razón pienso que brindar acceso a la instrucción en el idioma nativo y servicios de apoyo será fundamental, porque es la base para aprender inglés académico. La evidencia es clara e inequívoca sobre este principio. Además, estos estudiantes tienen características culturales y Necesidades socioemocionales que deben ser atendidas.

ESTÁNDAR III: La participación de las familias y de la comunidad:

Promueve el aprendizaje y el crecimiento académico de todos los estudiantes y el éxito de todo el personal a través de asociaciones efectivas con las familias, con las Organizaciones Comunitarias y con otras partes interesadas que apoyan la misión de las Escuelas y del Distrito.

- 3-A La participación
- 3-B Compartir la responsabilidad
- 3-C La comunicación
- 3D Las preocupaciones de las familias

La alineación de metas de la superintendente:

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

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EN VÍAS DE DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Mi calificación está basada en que he podido ver como la Superintendente ha demostrado interés genuino en reunirse con las familias, y escuchar sus inquietudes y necesidades. Sin embargo, debo sugerirle que el equipo de su personal que trabaja con el involucramiento de las familias, deben seguir pensando en mejores prácticas para que se pueda lograr un involucramiento auténtico de parte de las familias.

Puedo citar como ejemplo los concilios de padres, estos en su gran mayoría no están cumpliendo con la misión y visión que debe tener un concilio de padres, debemos entrenar a las familias para que puedan educarse sobre la importancia de los concilios de padres y los miembros del gobierno de la escuela, que puedan entender el poder que tienen, y sobre todo la importancia que tiene el que ellos sean parte integrante en el proceso educativo de sus hijos.

También quiero reiterar mi oración de siempre en mis intervenciones, de la única manera que tendremos un verdadero ascenso a nuestras familias inmigrantes es a través de de las organizaciones comunitarias, ya que estas llegan donde la escuela no llega, especialmente, porque en nuestro Distrito tenemos familias que no tienen documentos legales para estar en este país, y por eso se sienten vulnerables y sienten no pueden hablar ni pedir derechos para sus hijos.

La Superintendente tiene que continuar fortaleciendo las relaciones con las familias y comunidades, escuchar sus inquietudes y sugerencias y sobre todo elaborar su plan estratégico tomando en cuenta esta visión comunitaria.

ESTÁNDAR IV: La cultura profesional:

Promueve el éxito de todos los estudiantes al fomentar y mantener una cultura escolar de prácticas reflexivas, con expectativas altas y con un aprendizaje continuo del personal.

- 4-A El compromiso con estándares altos
- 4-B La competencia cultural
- 4-C La comunicación
- 4-D El aprendizaje continuo

Alineación de metas de la superintendente:

- Aumentar la toma de responsabilidad tanto ante la Oficina Central como ante nuestras Escuelas

	ALTAMENTE EFICAZ
X	EFICAZ
	EN VÍAS DE DESARROLLO
	MÍNIMAMENTE EFICAZ
	INEFICAZ

COMENTARIOS:

Aplaudo la iniciativa de los salones de inclusión en BPS, pienso que esto va significar un gran avance para nuestros estudiantes. Todos los estudiantes con necesidades especiales, deben tener un entorno menos limitativo, es decir que cada estudiante tenga el personal competente para atender sus necesidades, proveer de facilidades más adecuadas para ellos, también que las familias con niños con IEP, reciban la información y avances de la condición de su hijo en su idioma, que los maestros de niños aprendices del idioma inglés, sean maestros titulares y que sean especialmente solo para esto.

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

	ALTAMENTE EFICAZ (E)
X	EFICAZ (P)
	EN VÍAS DE DESARROLLO (P)
	MÍNIMAMENTE EFICAZ (NI)
	INEFICAZ (U)

SOLO EVALUACIÓN EN LA EDUCACIÓN: CALIFICACIONES DE LOS ESTÁNDARES

(Colocar una 'X' en el recuadro de la calificación adecuada para cada estándar)

E	P	NI	U	
	X			Estándar I: El Liderazgo Instruccional
	X			Estándar II: Gestión y Operaciones
	X			Estándar III: La participación de las familias y de la comunidad
	X			Estándar IV: La cultura profesional

Plan de Desarrollo de los Empleados (EDP):

Identificar y describir 2 a 3 áreas de fortalezas y 2 a 3 áreas de crecimiento continuo en función a las categorías anteriores, así como la forma en que llegó a estas áreas.

Áreas de fortaleza	Áreas de crecimiento continuo
Ha mostrado gran interés e identificación con las familias y sus demandas.	Crear filosofía y compromiso para brindar un verdadero acceso al idioma nativo.
Promueve que nuestro Distrito Educativo se convierta en un Distrito Inclusivo.	Crear ambientes saludables y seguros con los líderes escolares, para que estén en la misma visión de la oficina central, en lo relativo a los aprendices del idioma inglés
Ha sido muy estratégica en sus relaciones con los miembros del comité escolar.	Crear espacios abiertos donde las organizaciones puedan reunirse con la superintendente y su equipo por lo menos una vez al mes.