

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 rúbrica del DESE](#)

Nombre:	Superintendente Mary Skipper
Fecha de finalización:	24 de agosto de 2023
Preparado por:	Dr. Stephen Alkins y Michael D. O'Neill
Tipo de plan para el personal educativo	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 fundamentales.
POCO EFECTIVO (necesita mejorar)	El desempeño no cumplió de forma 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 forma sistemática 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 fundamentales. 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.
- Fortalecer el acceso al aprendizaje socioemocional.
- Aumentar la rendición de cuentas tanto para la Oficina Central como para nuestras escuelas

CALIFICACIÓN:

X	MUY EFECTIVO
XXX	EFECTIVO
XXX	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

En general, el Comité considera que hay una alineación de las prioridades y prácticas educativas en todo el distrito y cree que la superintendente Skipper ha conformado un equipo y una estructura organizativa fuertes para llevar a cabo el trabajo. El progreso que se ha logrado en favor de nuestros(as) aprendices multilingües es de elogiar, aunque también se reconoce que aún queda trabajo por hacer con el fin de ampliar las oportunidades para los/las estudiantes y contratar más personal bilingüe.

Los miembros del Comité también son conscientes de todo el trabajo que queda por hacer para garantizar que las Escuelas Públicas de Boston (BPS) constituyan un distrito totalmente inclusivo, que ofrezca una continuidad de servicios para nuestros(as) estudiantes con discapacidades y aprendices multilingües. En general, consideran que estamos sentando las bases adecuadas para una implementación sólida, pero reconocen que llevará años implementar por completo esta importante labor de forma efectiva y sostenible. Se espera ver más detalles a nivel escolar en cuanto a la implementación y los primeros resultados estudiantiles el próximo año y en los años venideros a medida que este trabajo continúe.

Los miembros también reconocieron todas las inversiones realizadas para apoyar a nuestros(as) estudiantes fuera del aula. Reducir el ausentismo crónico es una prioridad, y ya hemos visto que ese índice ha comenzado a disminuir. Otra prioridad es ofrecer a los/las estudiantes diferentes oportunidades profesionales y de acceso anticipado a la universidad, y pudimos ver que esos programas se ampliaron el año pasado. Los miembros reconocen que es demasiado pronto para ver los resultados de toda la inversión destinada a apoyar a los/las estudiantes, pero valoran las bases que se han sentado para garantizar que a nuestros(as) estudiantes también les vaya bien fuera del aula.

Fortalezas (temas):

- Aumentar la cantidad de líderes multilingües que reciben los servicios adecuados
- Alineación educativa
- Reducir el ausentismo crónico
- Alfabetización equitativa
- Aumentar el apoyo estudiantil/aprendizaje socioemocional (SEL)
- Formar un equipo fuerte
- Planificación y capacitación para la ampliación de la educación inclusiva
- Aumentar las oportunidades de educación profesional y técnica (CTE)/acceso anticipado a la universidad

Inquietudes/Áreas de crecimiento (temas):

- Mejorar los resultados de los/las aprendices de inglés, aumentar la diversidad de docentes y contratar más personal bilingüe en todos los niveles
- Planificar/Desarrollar la inclusión

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 de gestión de la información
- 2-D Legislación, Ética 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

X	MUY EFECTIVO
XXXX	EFECTIVO
X	EN DESARROLLO
X	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

Dirigir las operaciones de un distrito grande como BPS no es una tarea fácil y los miembros reconocen que en algunas áreas donde se necesita inversión, no se han realizado mejoras en años y, en algunos casos, en décadas. La mayoría coincide con la propia evaluación de la superintendente Skipper de que aún hay mucho margen para crecer y mejorar nuestros sistemas operativos y reconocen que ella ha comenzado a sentar las bases para conseguir que los sistemas necesarios perduren.

Comenzando con la nueva estructura organizativa, específicamente el modelo regional, los miembros pueden ver cómo la superintendente Skipper ha organizado su equipo para que haya más apoyo y mayor rendición de cuentas en el trabajo. Muchos miembros son conscientes de los beneficios del modelo de nueve regiones y quieren asegurarse de que contamos con métricas para controlar su éxito. También quieren asegurarse de que estos “minidistritos” cuenten con sistemas para la mejora continua y el intercambio de comentarios entre los departamentos centrales y las escuelas.

Los miembros elogian todo el trabajo y la importancia de que todos nuestros contratos de negociación colectiva estén al día. Aprecian que exista un plan para garantizar que nunca más se vuelva a producir semejante retraso. Varios miembros expresaron su gratitud por las reformas en el contrato de transporte del distrito con Transdev que proporcionan un mayor nivel de rendición de cuentas por parte de nuestro proveedor, así como inversiones en seguridad escolar, tales como la creación de la Oficina de Gestión de Emergencias y la incorporación de puestos en coordinación de Conexión Comunitaria. Se manifestaron inquietudes en torno a varias áreas de este estándar, incluyendo la urgencia en materia de dotación de personal y los problemas con Recursos Humanos/nóminas que salieron a la luz a principios del año escolar.

Fortalezas (temas):

- Nuevo modelo de liderazgo organizativo y modelo regional
- Progreso en cuanto a la dotación de personal
- Resolver todos los contratos laborales pendientes
- Mejorar la seguridad de los/las estudiantes (por ejemplo, nueva Oficina de Gestión de Emergencias, coordinadores de Conexión Comunitaria)
- Reformas del contrato con Transdev

Inquietudes/Áreas de crecimiento (temas):

- Mejorar la gestión y las operaciones:
 - Colaboración, supervisión y comunicación interregionales
 - Seguir revisando y ajustando la gestión y las operaciones, según sea necesario
 - Considerar la posibilidad de recurrir a terceros para cubrir puestos clave
 - Contratar más personal de SEL
 - Aumentar el acceso a la enseñanza en la lengua materna
 - Centrarse más en las instalaciones y el transporte
 - Aumentar el enfoque en la seguridad
 - Mejorar la resolución de problemas cuando los sistemas presentan fallos
 - Resolver los retrasos en los pagos a empleados
 - Aumentar el sentido de urgencia en torno a las carencias de personal

- Incrementar la claridad con respecto a los cambios en la utilización del establecimiento
- Ampliar el sentido de urgencia en torno al personal docente certificado
- Mejorar los índices de satisfacción de los líderes escolares con el respaldo que el distrito proporciona

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
- 3-B Compartir la responsabilidad
- 3-C Comunicaciones
- 3-D Inquietudes 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
XXXXX	EFECTIVO
X	EN DESARROLLO
X	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

El Comité reconoce que el distrito ha tenido, durante varios años, desafíos en cuanto al progreso relacionado con las familias y la comunidad. Los miembros elogian la creación de la línea de ayuda de BPS, la cual cuenta con diversidad lingüística, para ofrecer a las familias una “ventanilla única” y un sistema de seguimiento para garantizar una respuesta oportuna. Aprecian los esfuerzos para fortalecer y apoyar los consejos escolares que brindan conexiones fundamentales entre el hogar y la escuela. El Comité apoya firmemente, y alienta el avance, este próximo año, del compromiso de la superintendente de hacer que BPS pase de simplemente involucrar a las familias y la comunidad a lograr una auténtica participación familiar y comunitaria. En el futuro, el enfoque debe estar en garantizar que la equidad sea un hilo conductor en todo el distrito y el eje central de la toma de decisiones. Algunos miembros alentaron a la superintendente a profundizar en la mentalidad de servicio al cliente del distrito y a medir periódicamente su efectividad mediante el establecimiento de metas y el análisis de datos.

Fortalezas (temas):

- Creación de una línea de ayuda
- Mejoras en los consejos escolares

Inquietudes/Áreas de crecimiento (temas):

- Pasar de involucrar a la comunidad y las familias a participar con ellas (por ejemplo, mejor coordinación de la planificación y la comunicación, mayor claridad para las familias en cuanto a las opciones y ofertas escolares)
- Garantizar la equidad como hilo conductor
- Desarrollar una mentalidad de servicio al cliente y medir su repercusión a través de las metas 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 estándares altos
- 4-B Competencia cultural
- 4-C Comunicaciones
- 4-D Aprendizaje continuo

Alineación de las metas de la superintendente:

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

X	MUY EFECTIVO
XXX	EFECTIVO
XXX	EN DESARROLLO
	POCO EFECTIVO
	INEFECTIVO

COMENTARIOS:

La superintendente Skipper ha demostrado su compromiso con la competencia cultural, los estándares altos y el aprendizaje continuo. La renovación de contratos de los líderes escolares para estabilizar el núcleo directivo supuso un gran logro para el distrito, y fortalecerá las comunidades escolares en los años venideros. El Comité aprecia su enfoque reflexivo para ampliar la inclusión mediante la planificación y la capacitación necesarias para garantizar que este trabajo crucial se lleve a cabo de una manera efectiva y sostenible. Los miembros están impresionados con las mejoras en las comunicaciones internas y la alientan a que considere la posibilidad de realizar una encuesta sobre su efectividad y satisfacción. Pensando en el futuro, el Comité alienta a la superintendente Skipper a medir la efectividad del desarrollo profesional y a profundizar en las relaciones con un Comité Escolar en continua evolución.

Fortalezas (temas):

- Fuerte compromiso con la competencia cultural, los estándares altos y el aprendizaje continuo
- Renovación de contratos de los líderes escolares
- Planificación y formación para la inclusión
- Fortalecimiento de las comunicaciones internas

Inquietudes/Áreas de crecimiento

- Seguir construyendo relaciones y midiendo su impacto:
 - Profundizar en las relaciones con un Comité Escolar en continua evolución
 - Encuesta sobre las comunicaciones internas
 - Medir la efectividad del desarrollo profesional
 -

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

X	MUY EFECTIVO (ejemplar)
XXX	EFECTIVO (competente)
XXX	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	P	NI	U	
X	XXXXXX			Estándar I: Liderazgo educativo
X	XXXXX	X		Estándar II: Gestión y operaciones
	XXXXXX	X		Estándar III: Participación familiar y comunitaria
X	XXXXXX			Estándar IV: Cultura profesional

Calificación final del desempeño en el año escolar 2022-2023: Competente (o equivalente a un 3 en una escala de 4 puntos).

Es importante señalar que el Comité ha adaptado intencionalmente la rúbrica de evaluación de superintendentes de cuatro categorías del DESE a una rúbrica más detallada de cinco categorías, en la que la calificación de "competente" se subdivide en "en desarrollo" y "efectivo". Esta distinción es especialmente importante para una superintendente primeriza como Skipper, quien asumió el cargo después del inicio del año escolar y tuvo que adaptarse a BPS. El Comité reconoce que, dado que la superintendente llegó en un periodo en que la temporada de contrataciones y de presupuestos ya habían finalizado, su capacidad para realizar cambios importantes o nuevas inversiones se vio limitada el primer año. Teniendo esto en cuenta, el Comité expresó un amplio acuerdo en que la superintendente fue competente en su desempeño y apoya su labor. El Comité reconoce que se trata de un trabajo en desarrollo y ha proporcionado valiosos comentarios y sugerencias para el crecimiento futuro. Ahora que el Comité cuenta con las piezas más importantes en su lugar, espera supervisar los resultados estudiantiles y construir, conjuntamente con la superintendente, las metas vinculadas a las métricas específicas para el año escolar 2023-2024.

A continuación se muestra un resumen de los comentarios de los miembros con respecto a las fortalezas y las áreas de crecimiento de la superintendente. El Comité necesita determinar si estamos de acuerdo en que estas son las metas sobre las cuales pretendemos evaluar el desempeño de la superintendente el año que viene, así como las métricas correspondientes para medir la efectividad.

Plan de desarrollo para empleados (EDP)

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

Áreas de fortaleza	Áreas de crecimiento continuo
<ul style="list-style-type: none"> ● Tomar las medidas necesarias para comprender en profundidad los desafíos que enfrenta el distrito a través de informes externos y trabajar en distintas áreas para lograr cambios. ● Desarrollar una red regional y construir sistemas para lograr mejoras en distintas áreas, incluido el plan de estudios y la enseñanza, las relaciones laborales, la infraestructura de transporte, etc. ● Crear una cultura de altas expectativas, articular los valores de forma clara y esforzarse por mejorar continuamente, siendo culturalmente sensibles y respetando todas las opiniones. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pasar de solo involucrar a las familias y la comunidad a lograr un auténtico compromiso con ellas. ● Continuar desarrollando la aceptación de una misión compartida y el compromiso con los estándares altos por parte de todo el personal, ya sea a nivel central o escolar, lo cual es fundamental para generar confianza entre nuestras familias y estudiantes. Esta área incluye un enfoque compartido en mejorar los resultados estudiantiles y minimizar las desigualdades, utilizando la evaluación de datos para medir el impacto y fomentar una mentalidad de servicio al cliente. ● Desarrollar un plan maestro coherente que sea justo, equitativo y comprensible, especialmente para las comunidades afectadas. Esta área incluye las repercusiones financieras de este trabajo, especialmente en previsión del cese del aumento del apoyo financiero federal.