



Comité Escolar de Boston

Evaluación sumativa de desempeño de la superintendente Mary Skipper Año escolar 2022-2023

Líderes de la evaluación:

Dr. Stephen Alkins, miembro del Comité
Michael O'Neill, vicepresidente

Responsabilidades del Comité Escolar de Boston:

- Definir la visión, la misión y las metas de las Escuelas Públicas de Boston
- Establecer y supervisar el presupuesto operativo anual
- **Contratar, gestionar y evaluar a la superintendente**
- Establecer y revisar las políticas y prácticas del distrito para apoyar el rendimiento estudiantil

Pasos de la evaluación

- Metas acordadas.
- Autoevaluación por parte de la superintendente.
- Evaluaciones individuales de los miembros.
- Evaluaciones sumativas.
- Votación del Comité Escolar sobre la evaluación sumativa y calificación final del desempeño.

Cronograma de evaluación del año escolar 2022-2023

- 26 de julio: La superintendente Skipper presenta su autoevaluación
- Del 27 de julio al 18 de agosto: Los miembros completan las evaluaciones individuales
- Del 19 al 24 de agosto: El Dr. Alkins y el Sr. O'Neill sintetizan los temas en una única evaluación sumativa
- 30 de agosto: El Comité presenta la evaluación sumativa
- 13 de septiembre: El Comité vota sobre la evaluación sumativa y la calificación de desempeño final

Estándares del DESE para la evaluación de la superintendente

ESTÁNDAR I: Liderazgo educativo

ESTÁNDAR II: Gestión y operaciones

ESTÁNDAR III: Participación con las familias y la comunidad

ESTÁNDAR IV: Cultura profesional

Nota: Para la evaluación de la superintendente, el Comité adaptó la rúbrica de cuatro categorías del DESE a una más detallada de cinco categorías que subdivide la calificación de “Competente” en “En desarrollo” y “Efectivo”.

Rúbrica del DESE vs. Rúbrica de BPS	DESE: Ejemplar BPS: Muy efectivo	DESE: Competente BPS: <i>Efectivo o En desarrollo</i>	DESE: Poco efectivo BPS: Necesita mejorar	DESE: Inefectivo BPS: Insatisfactorio
I. Liderazgo educativo		-		
II. Gestión y operaciones		-		
III. Participación con las familias y la comunidad		-		
IV. Cultura profesional		-		

Alineación de metas de la superintendente, en el año escolar 2022-2023

- Priorizar y acelerar el rendimiento académico.
- Fortalecer el acceso al aprendizaje socioemocional.
- Optimizar las operaciones y garantizar la seguridad de los/las estudiantes.
- Desarrollar prácticas auténticas de participación familiar y comunitaria.
- Mejorar la comunicación interna y externa con las familias y el personal.
- Aumentar la rendición de cuentas tanto de la Oficina Central como de nuestras escuelas.

ESTÁNDAR I: Liderazgo educativo

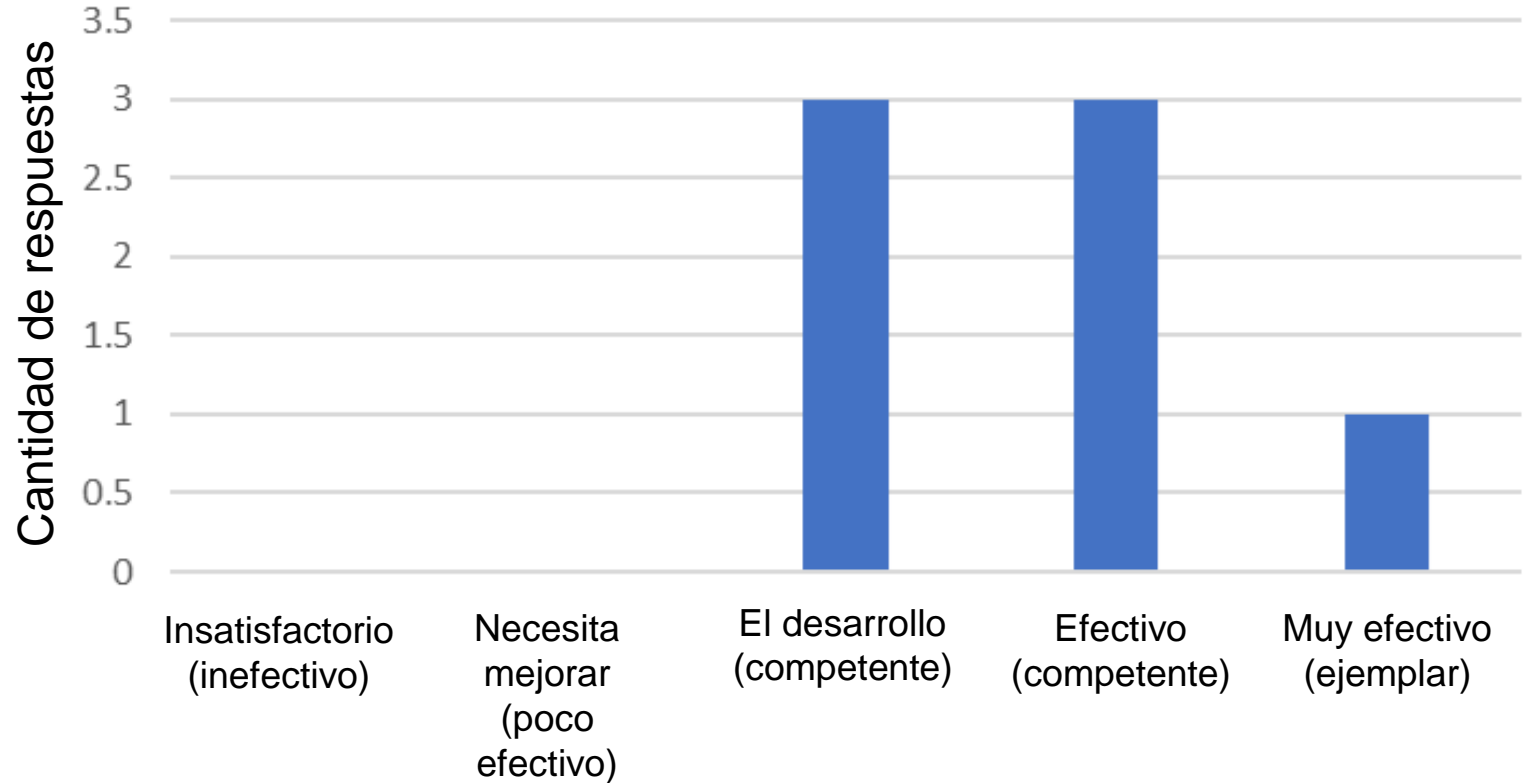
El líder educativo promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos(as) los(las) estudiantes y el éxito de todo el personal al cultivar una visión compartida que coloca la enseñanza y el aprendizaje efectivo en el enfoque central de la educación.

Temas de los comentarios:

- Fuerte alineación educativa; construyó un equipo sólido.
- Son alentadoras las inversiones en alfabetización equitativa, y la asistencia a aprendices multilingües, incluyendo a aquellos con discapacidades (MLL/MLLwD).
- Es fundamental el enfoque en la implementación de la inclusión, en los planes estratégicos para MLL/MLLwD con ESPECIFICIDAD. Además, es fundamental la diversidad en el personal.
- El uso de herramientas de alfabetización equitativa y equidad racial debe implementarse de manera más eficiente, y deben compartirse datos que revelen prácticas no equitativas históricas.

Calificación compuesta: Competente (puntaje promedio: 3.71/5)

Liderazgo educativo



ESTÁNDAR II: Gestión y operaciones

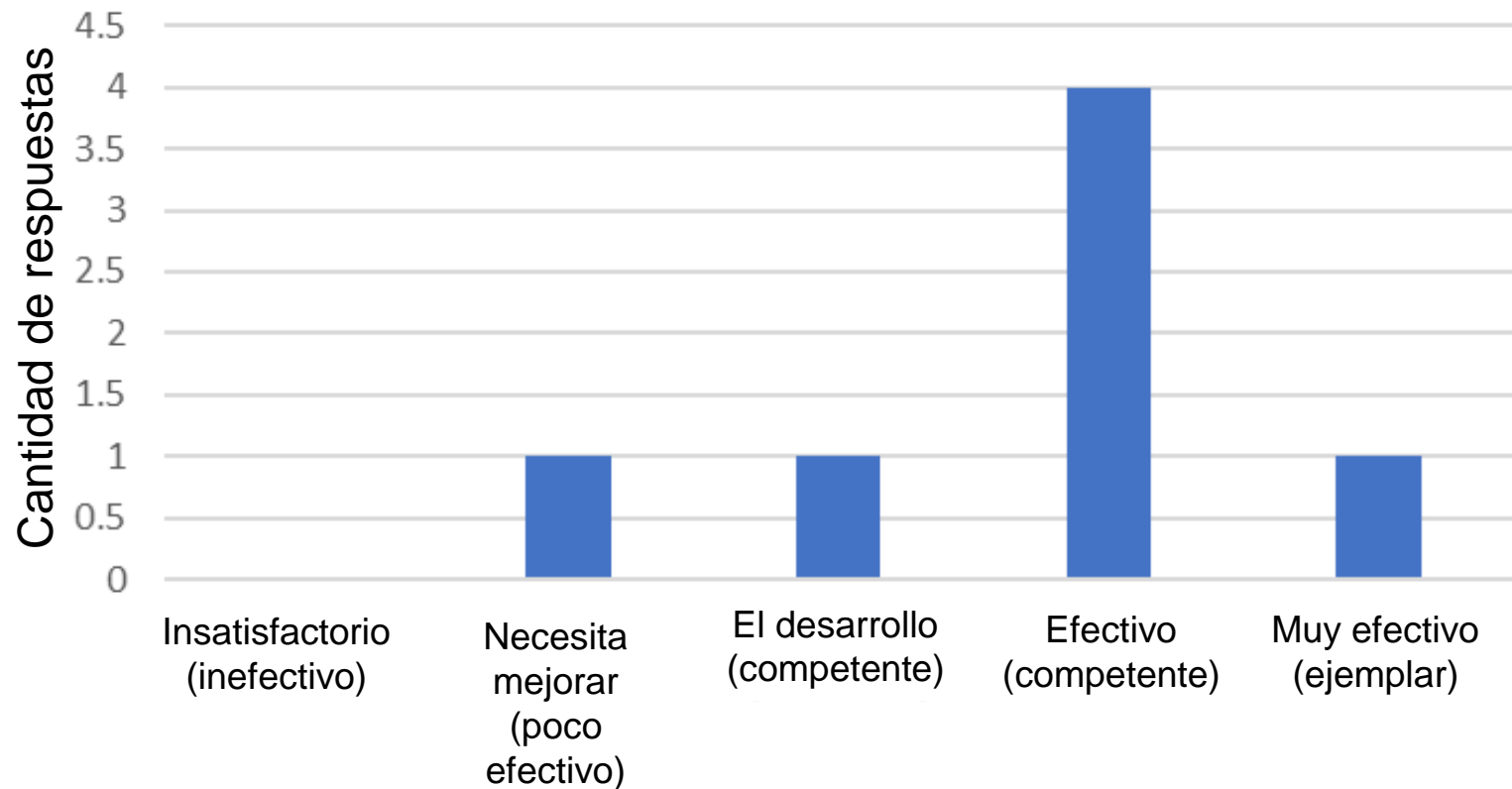
Promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos(as) los/las estudiantes y el éxito de todo el personal al garantizar un entorno de aprendizaje seguro, eficiente y eficaz, utilizando recursos para implementar un plan de estudios, dotación de personal y programación apropiados.

Temas de comentarios:

- El nuevo modelo de liderazgo organizacional y el modelo regional proporcionan más apoyo y responsabilidad.
- Mejoras en materia de dotación de personal, seguridad y acuerdos laborales.
- La evaluación de las condiciones de las instalaciones será una oportunidad para mostrar un nuevo compromiso con los procesos de mejora.
- Enfoque en la colaboración cruzada y el seguimiento de los progresos.

Calificación compuesta: Competente (puntaje promedio: 3.71/5)

Gestión y operaciones



ESTÁNDAR III: Participación con las familias y la comunidad

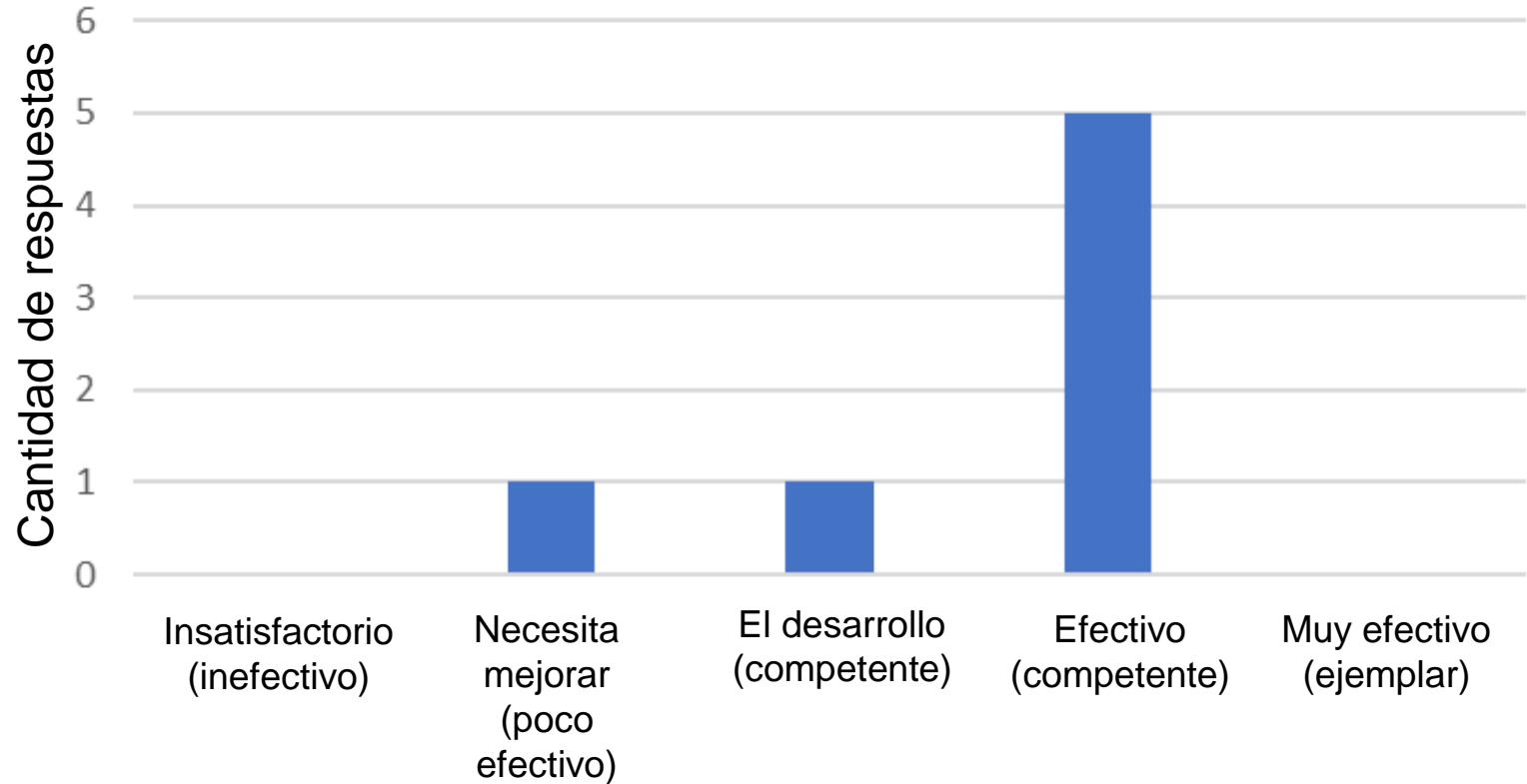
Promueve el aprendizaje y el crecimiento de todos(as) los/las estudiantes y el éxito de todo el personal a través de asociaciones efectivas con familias, organizaciones comunitarias y otras partes interesadas que apoyan la misión de la escuela y el distrito.

Temas de comentarios

- Elogios a la línea de ayuda de BPS y al fortalecimiento de los consejos escolares.
- Oportunidades perdidas para demostrar un compromiso auténtico (en torno a la comunicación, los plazos, las fusiones escolares, la toma de decisiones, el poder y la autoridad).
 - Fuerte apoyo al compromiso de hacer que BPS pase de ser un lugar de participación familiar y comunitaria a una auténtica vinculación.
- Garantizar la equidad como hilo conductor; profundizar el enfoque de servicio al cliente y medir continuamente el impacto y la satisfacción.

Calificación compuesta: Competente (puntaje promedio: 3.57/5)

Participación con las familias y la comunidad



ESTÁNDAR IV: Cultura profesional

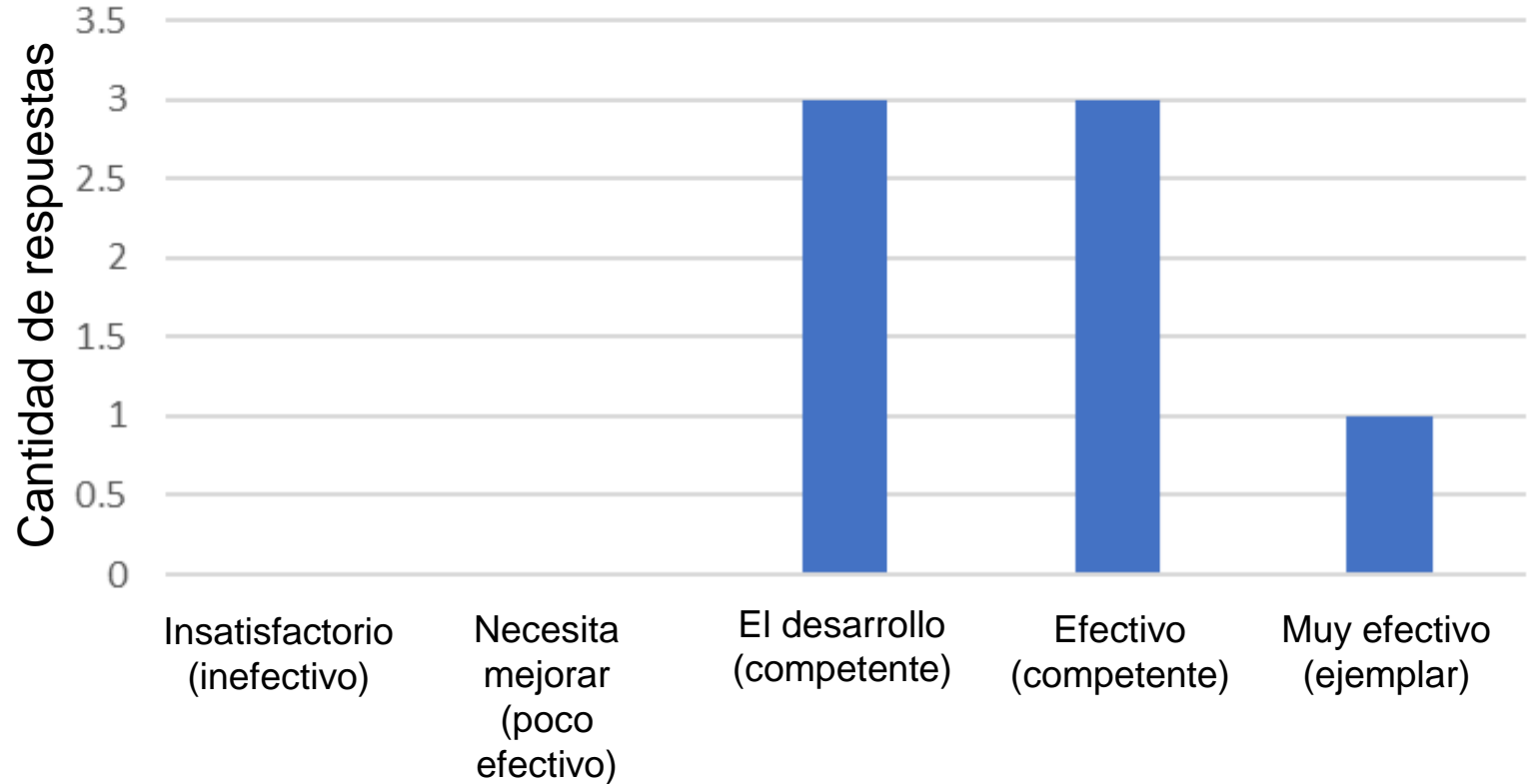
Promueve el éxito de todos(as) los/las estudiantes fomentando y manteniendo una cultura escolar de práctica reflexiva, altas expectativas y aprendizaje continuo para la dotación de personal.

Temas de comentarios:

- Fuerte compromiso con el dominio cultural, los altos estándares y el aprendizaje continuo (involucrados en el apoyo a través del desarrollo profesional).
- Elogios por estabilizar el núcleo principal.
- Continuar construyendo relaciones y midiendo el impacto.
- Se requiere un enfoque en la evaluación de todos los cambios, su eficacia y responsabilidad.

Calificación compuesta: Competente (puntaje promedio: 3.71/5)

Cultura profesional



Calificación general final: Competente

Calificaciones de los estándares

Rúbrica del DESE vs. Rúbrica de BPS	DESE: Ejemplar	DESE: Competente		DESE: Poco efectivo	DESE: Inefectivo
	BPS: Muy efectivo	BPS: <i>Efectivo o En desarrollo</i>		BPS: Necesita mejorar	BPS: Insatisfactorio
I. Liderazgo educativo	X	XXX	XXX		
II. Gestión y operaciones	X	XXXX	X	X	
III. Participación con las familias y la comunidad		XXXXX	X	X	
IV. Cultura profesional	X	XXX	XXX		

Calificación general: Competente

Rúbrica del DESE vs. Rúbrica de BPS	DESE: Ejemplar BPS: Muy efectivo	DESE: Competente BPS: <i>Efectivo o En desarrollo</i>	DESE: Poco efectivo BPS: Necesita mejorar	DESE: Inefectivo BPS: Insatisfactorio
	X	XXX XXX		

Plan de desarrollo de empleados

Áreas de fortaleza

- Tomar medidas para comprender en profundidad los desafíos que enfrenta el distrito a través de informes externos y trabajar en múltiples áreas para lograr cambios (por ejemplo, nombrar explícitamente los sesgos sistémicos que contribuyen a los desafíos, encontrar formas novedosas de evaluación para los más vulnerables).
- Desarrollar una red regional y construir sistemas para mejorar en una variedad de áreas, incluido el plan de estudios, la instrucción (con más detalle), relaciones laborales, infraestructura de transporte, etc.
- Crear una cultura de altas expectativas, articulando claramente valores y esforzándose por la mejora continua, siendo culturalmente receptivos e inclusivos.

Plan de desarrollo de empleados (*continuación*)

Áreas para el crecimiento

- Hacer la transición de un lugar de participación de las familias y la comunidad a un auténtico compromiso con ambas.
- Continuar desarrollando la aceptación de una misión compartida y el compromiso con altos estándares por parte de todo el personal con un enfoque compartido en mejorar los resultados de los/las estudiantes y cerrar brechas, utilizando la evaluación de datos para medir el impacto y fomentando una mentalidad de servicio al cliente.
- Desarrollar un plan maestro coherente que sea justo, equitativo y comprensible, particularmente para las comunidades afectadas.

Para debatir: ¿Son estas las metas adecuadas?

Próximos pasos:

13 de septiembre: Votación por parte del Comité Escolar sobre la calificación final de desempeño.

Otoño 2023: Construcción conjunta de las metas de la superintendente para el año escolar 2023-2024 a cargo del Comité y la superintendente.

¿Tiene preguntas?

