



المحضر الرسمي لاجتماع
للطلاب ذوي الإعاقة

30 أغسطس، 2023

عقدت لجنة مدارس بوسطن اجتماعًا افتراضيًا في 30 أغسطس، 2023 الساعة 5 مساءً على منصة زوم. لمزيد من المعلومات حول أي من العناصر المدرجة أدناه، يُرجى زيارة www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee أو راسلنا عبر البريد الإلكتروني feedback@bostonpublicschools.org أو اتصل بمكتب لجنة مدارس بوسطن على (617) 9014-635.

الحضور:

أعضاء لجنة المدارس الحاضرون: الرئيس Jeri Robinson; نائب الرئيس Michael O'Neill; د. Stephen Alkins؛
Diego Meta؛ Brandon Cardet-Hernandez؛ Rafaela Chantal Lima Barbosa؛ Quoc Tran؛ وممثل الطلاب Diego Meta.

أعضاء لجنة المدارس الغائبون: Rafaela Polanco Garcia

المستندات المُقدّمة

جدول الأعمال

محضر الاجتماع: 21 يونيو 2023؛ و 26 يوليو 2023

تقرير المحامي Natasha Tidwell

Tidwell بلور بوينت

مكتب رأس المال البشري تنفيذ توصيات Tidwell

مذكرة:تحديث المشرفة على الاستعدادات للعودة إلى المدرسة، العام الدراسي 2023-2024

PowerPointالعودة إلى المدرسة، SY 2023-24

المنح المعروضة للاعتماد بمبلغ إجمالي 5,842,243 دولار أمريكي

مذكرة:مراجعات على سياسة القبول المقترحة في Madison Park Technical Vocational High School

مقترح السياسة المنقحة لبيان تأثير المساواة في مدرسة MPTVHS

مسودة سياسة القبول في MPTVHS

30 أغسطس، 2023

باور بوينت مقترح السياسة المنقحة لمدرسة MPTVHS

مُلخص تقييم المشرفة، عن العام الدراسي SY 2022-2023

عرض PowerPoint الخاص بتقييم المشرفة، 30 أغسطس 2023

تقييم أداء المشرفة، عن العام الدراسي SY 2022-2023 - الرئيس Jeri Robinson

تقييم أداء المشرفة، عن العام الدراسي SY 2022-2023 - نائب الرئيس Michael O'Neill

تقييم أداء المشرفة، عن العام الدراسي SY 2022-2023 - د. Stephen Alkins

تقييم أداء المشرفة، عن العام الدراسي SY 2022-2023 - Brandon Cardet-Hernandez

تقييم أداء المشرفة، عن العام الدراسي SY 2022-2023 - Diego Mehta

تقييم أداء المشرفة، عن العام الدراسي SY 2022-2023 - Rafaela Polanco Garcia

تقييم أداء المشرفة، عن العام الدراسي SY 2022-2023 - Quoc Tran

مذكرة:التقييم الذاتي للمشرفة عن العام الدراسي 2022-2023

التقييم الذاتي للمشرفة Skipper عن العام الدراسي SY 2022-2023

العرض التقديمي:التقييم الذاتي للمشرفة Skipper عن العام الدراسي SY 2022-2023

دُعي للاعقاد

دعت الرئيسة Jeri Robinson إلى عقد الاجتماع وترأست الجلسة. دعت السيدة Sullivan قائمة الأسماء. تغيبت السيدة Polanco Garcia. كان الدكتور Alkins غائبًا عند نداء الأسماء ولكنه انضم إلى الجلسة التنفيذية. تغيبت السيدة Mehta عن نداء الأسماء ولكنه انضم إلى الاجتماع العادي في الساعة 6 مساءً، وحضره جميع الأعضاء الآخرين.

أعلنت السيدة Robinson أن اللجنة سترفع جلستها إلى الجلسة التنفيذية لمناقشة الإستراتيجية المتعلقة بتقرير Tidwell فيما يتعلق بالقضايا المعلقة أو المهددة بالتقاضي. إجراء هذه المناقشة في جلسة مفتوحة يمكن أن يكون له تأثير ضار على الموقف التفاوضي للجنة. وقالت إن اللجنة ستعود للجلسة العلنية الساعة 6 مساءً

اعتمد - في حوالي الساعة 5:05 مساءً، صوتت اللجنة بالإجماع، عن طريق النداء بالاسم، على رفع الجلسة لعقد أخرى تنفيذية.

العودة إلى الجلسة العامة والترحيب

30 أغسطس، 2023

في حوالي الساعة 6:12 مساءً، عادت اللجنة إلى الجلسة العامة. وأعلنت السيدة Robinson أن اللجنة عادت للتو من الجلسة التنفيذية لمناقشة الإستراتيجية المتعلقة بتقرير Tidwell فيما يتعلق بالقضايا المعلقة أو المهددة بالتقاضي. إجراء هذه المناقشة في جلسة مفتوحة يمكن أن يكون له تأثير ضار على الموقف التفاوضي للجنة. قالت السيدة Robinson إن اجتماع الليلة كان يُبث مباشرةً على منصة زوم. سيتم إعادة بثه على تلفزيون بوسطن سيتي. كما سيتم نشره على موقع [bostonpublicschools.org/schoolcommittee](https://www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee) وعلى موقع YouTube. وأعلنت أن خدمات الترجمة الفورية كانت باللغة الإسبانية، الكريولية الهايتية، الكريولية لدولة الرأس الأخضر، الفيتنامية، والكانتونية، والماندرين، ولغة الإشارة الأمريكية ((ASL)؛ وأعطى التعليمات حول كيفية الوصول إلى الترجمة الفورية عن طريق تغيير قناة منصة زوم. تم نشر وثائق الاجتماع المترجمة على الموقع www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee قبل بدء الاجتماع.

رحبت السيدة Robinson بعضوية لجنة المدرسة الجديدة Chantal Lima Barbosa التي ستكمل الفترة التي كانت تشغلها سابقاً Lorena Lopera والتي ستنتهي في عام 2024. ولدت السيدة Lima Barbosa في بوسطن ونشأت في دولة الرأس الأخضر. في عام 2010، عادت إلى بوسطن، حيث التحقت بمدرسة Jeremiah E. Burke High School حيث تخرجت كطالبة متفوقة في عام 2012. كما تخرجت بدرجة بكالوريوس العلوم في العلوم السياسية عام 2016 ودرجة الماجستير في التعليم العالي والإدارة عام 2018 من جامعة Massachusetts Amherst. عملت السيدة Lima Barbosa سابقاً كحلقة وصل لمجتمعات دورتشستر والرأس الأخضر في مكتب خدمات الأحياء بالمدينة. لقد كانت مصدرًا بالغ الأهمية للمقيمين الذين يتعلمون كيفية التنقل في خدمات المدينة طوال فترة تفشي جائحة كوفيد-19. عملت أيضًا كحلقة وصل لمجلس المدينة في مكتب العلاقات الحكومية الدولية. تعمل حاليًا كمديرة التوظيف في Duet، وهي مؤسسة غير ربحية للتدريب على التعليم العالي. أدت السيدة Lima Barbosa اليمين الدستورية أمام العمدة Michelle Wu في 25 أغسطس.

الموافقة على محضر الاجتماع

اعتمد - بناءً على طلب الأسماء، وافقت اللجنة بالإجماع على محضر اجتماعي لجنة المدارس المُنعقدان في 21 يونيو 2023 و 26 يوليو 2023.

التقرير

تقرير المحامية **Natashia Tidwell** - مراجعة قرارات الإجازة الإدارية مدفوعة الأجر والنتائج التأديبية: مدراء المكاتب المركزية/قادة المدارس في **BPS** - قامت المحامية Natashia Tidwell من شركة المحاماة Mintz بمراجعة الجدول الزمني للمراجعة التي أجرتها نيابة عن مدارس بوسطن العامة (BPS):

- 17 أغسطس 2022 - أخطر أحد موظفي BPS القائم بأعمال المشرفة Echelson والمشرفة المرتقبة Skipper حول المخاوف المتعلقة بالزيادة المفاجئة في عدد كبار المسؤولين الملونين في BPS الذين تم التحقيق معهم والتصريح لهم بإجازة إدارية مدفوعة الأجر.
- تم تحديد المحقق الخارجي
- خريف 2022 - تجميع البيانات
- ربيع 2023 - مقابلات مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين
- صيف 2023 - وضع اللمسات النهائية وتقرير النتائج

نطاق مراجعة Mintz

- ملخص الشكوى الداخلية:

30 أغسطس، 2023

- خلال الأشهر العشرة الماضية (2021-2022 SY)، حققت BPS مع عدد كبير من كبار المسؤولين الملونين (معظمهم من الرجال والنساء السود) وصرّحت لهم بإجازة إدارية مدفوعة الأجر.
- طلب الاحتفاظ بمحققين خارجيين لتحديد الأنماط المحتملة للتحيز الضمني أو التمييز العنصري.

● فترة المراجعة

– امتدت لتشمل الأعوام الدراسية 2019-2020 SY؛ 2020-2021؛ و2021-2022

● المناصب قيد المراجعة

- قادة المدارس (مثل مديري المدارس وقادة المدارس المشاركين)
- موظفو إدارة المكتب المركزي

نظرة عامة على التحقيق في BPS والعملية التأديبية

- تتم إحالة الشكاوى عمومًا إلى مكتب المساواة ("المساواة") أو مكتب علاقات العمل ("OLR") - مكتب المساواة: يتعامل مع ادعاءات السلوك القائم على التحيز والتمييز إلى جانب التحرش الجنسي أو سوء السلوك المماثل
- مكتب OLR: يتعامل مع جميع الادعاءات الأخرى
- إذا أشار التحقيق الأولي إلى أن السلوك المزعم سيشكل انتهاكًا لسياسة BPS، فسوف تمضي المنطقة في التحقيق.
- تم اتخاذ قرار PAL.
- يتم إصدار إشعار اجتماع التحقيق.
- معايير تحديد منح إجازة PAL:
- (1) مخاوف تتعلق بالسلامة
- (2) نمط سلوكي أو يشكل خطراً على نزاهة التحقيق
- (3) فضاة السلوك

وفقًا لطبيعة الادعاءات، قد تختار المنطقة إجراء التحقيق داخليًا أو تعيين محقق خارجي.

- إذا تم إثبات الادعاءات، فستحدد المنطقة نوع الإجراء التأديبي الضروري، إن وجد.
- قد يتراوح الإجراء التأديبي من الإنذار الشفهي إلى إنهاء الخدمة.
- عندما تستدعي خطورة سوء السلوك التعليق عن العمل أو الفصل منه، ينبغي عقد جلسة استماع رسمية.
- عندما تستدعي خطورة سوء السلوك إنهاء العمل، يجوز للمنطقة التفاوض على اتفاقية الانفصال مع الموظف أو عرض فرصة للاستقالة بدلاً من إنهاء الخدمة.

ملخص النتائج:

- بمتوسط فترة المراجعة التي تمتد لثلاث سنوات، تم تحديد 246 موظفًا في BPS كمديري المكاتب المركزية أو قادة المدارس (المجموعة المستهدفة). ومن بين هؤلاء، وفقًا للبيانات المتاحة، تم تحديد ما يزيد قليلاً عن النصف (53.6٪) على أنهم أشخاص ملونون.
- حققت BPS مع 37 عضوًا من المجموعة المستهدفة خلال فترة المراجعة.
- صرّح لخمسة عشر منهم بإجازة PAL في انتظار نتيجة التحقيق (7 من ذوي البشرة البيضاء و8 غير ذلك)؛
- تم التحقيق مع 22 شخصًا دون الحصول على PAL (11 من ذوي البشرة البيضاء و11 من ذوي البشرة

(الملونة)

- تم الانتهاء من 35 تحقيقًا في وقت هذه المراجعة.
- أسفرت نتيجة 8 تحقيقات عن نتيجة "غير مؤكدة".

- o كان أحد هذه التحقيقات يتعلق بموظف صرّح له PAL في انتظار النتيجة.
- تراوحت النتائج التأديبية في الـ 27 المتبقية بين التدريب العلاجي وإنهاء الخدمة.
- استنادًا إلى العدد الصغير نسبيًا من الموظفين الذين تم التحقيق معهم (إجمالي 37 موظفًا) وتنوع سوء السلوك المزعم، لم يتمكن Mintz من استخلاص استنتاج موثوق حول ما إذا كان العرق قد أخذ في الاعتبار وإلى أي مدى، في قرارات PAL أو النتائج التأديبية.

الملاحظات الرئيسية

- تستخدم BPS معايير غير رسمية ومتنوعة وغير مكتوبة لتحديد الإجازة الإدارية مدفوعة الأجر.
- صرّح مكتب OLR عدد أكبر من الموظفين الملونين بالحصول على PAL مقارنةً بمكتب المساواة ولكنه تعامل أيضًا مع المزيد من الأمور خلال فترة المراجعة (27 - 10).
- جميع تحقيقات OLR الخمسة حول انتهاكات سياسة المشتريات المزعومة أو غيرها من المخالفات المالية تتعلق بـ POC.
- في حين تباينت النتائج عبر BPS، كان مكتب المساواة أكثر لجوءًا لفرض التدريب العلاجي كإجراء تأديبي.

التوصيات

- إنشاء وتنفيذ ونشر معايير قرارات PAL.
- إدراج العامل (العوامل) التي تم الاعتماد عليها في تحديد أن PAL كان مناسبًا في إخطار الموظف بقرار PAL.
- إنشاء آلية للنتائج المستمر لعمليات التحقيق في شكاوى سوء السلوك في BPS (بما في ذلك قرارات IMs و PAL).
- وضع بروتوكول لعمليات التدقيق الدورية لتحقيقات BPS والعمليات التأديبية لتحديد الاتجاهات والأنماط التي يحتمل أن تسبب مشاكل والاستجابة لها.

أشارت المحامية Tidwell إلى أن التقرير يتضمن بيانات عن النسبة المئوية للمجموعة المستهدفة التي تضم أشخاصًا ملونين في كل سنة دراسية قيد المراجعة. بالإضافة إلى ذلك، سيقوم فريقها بتكملة التحقيقات حسب العام الدراسي لكل سنة من السنوات الدراسية التي قاموا بمراجعتها.

قدم رئيس رأس المال البشري Francesse Canty ومدير علاقات العمل Jeremiah Hasson رد المنطقة على توصيات التقرير.

توصية التقرير: وضع وتنفيذ ونشر معايير تحديد الإجازات الإدارية مدفوعة الأجر

خطة عمل BPS

- مراجعة تعميم المشرفة بشأن الإجراءات التأديبية للموظفين لتحديد الإجازة الإدارية بوضوح.
- سيقوم مكتب علاقات العمل (OLR) بإخطار نقابات BPS بالتغييرات والوفاء بأي التزامات تفاوضية بمجرد اكتمال المراجعات.
- سيقوم مكتب رأس المال البشري (OHC) بتوزيع التعميم المنقح على جميع الموظفين.

توصية التقرير: إنشاء آلية للنتائج المتسق لعملية التحقيق في شكاوى سوء السلوك في BPS. خطة عمل BPS

- يقوم مكتب رأس المال البشري (OHC) ومكتب علاقات العمل (OLR) بمراجعة نظام التتبع الحالي لإجراء تحسينات فنية لتحليل البيانات واسترجاعها.
- يُرسل مكتب OHC تحديثات منتظمة إلى قادة المدارس ورؤساء الأقسام لضمان الإبلاغ عن جميع تحقيقات الموظفين وتتبعها.

توصية التقرير: وضع بروتوكول لعمليات التدقيق الدورية للعمليات التأديبية لمدارس بوسطن العامة لتحديد الاتجاهات والأنماط التي يحتمل أن تسبب مشاكل والاستجابة لها.

الإجراءات التي اتخذها مكتب رأس المال البشري:

- سيقوم مكتب رأس المال البشري (OHC) ومكتب علاقات العمل (OLR) بمراجعة البيانات المبلغ عنها ذات الصلة مرتين سنويًا لتحديد الاتجاهات وأي مجالات مثيرة للقلق.

ذكرت السيدة Robinson أن اللجنة عقدت جلسة تنفيذية في وقت سابق من المساء لمناقشة تقرير Tidwell فيما يتعلق بالقضايا المهددة أو المعقدة أو الدعاوى القضائية. إن إجراء هذه المناقشة علنًا يمكن أن يكون له تأثير ضار على الموقف النقاضي للجنة. ولهذا السبب، لن تطرح اللجنة أسئلة في الوقت الحالي. أتيحت للأعضاء فرصة طرح الأسئلة ومناقشة التقرير في الجلسة التنفيذية. التقرير الكامل غير المنقح متاح على [صفحة اللجنة على شبكة الإنترنت](#).

تقرير المشرفة العامة

كما أُعد لتسليمه.

شكرًا للرئيسة Robinson ومساء الخير. أريد أن أبدأ بشكر المحامية Tidwell على العرض الذي قدمته الليلة وعلى عملها خلال العام الماضي. على الرغم من أنني أدرك أن هذا التحقيق استغرق وقتًا أطول مما توقعنا في البداية، إلا أنه كان من المهم جدًا أن يكون لدى المحامية Tidwell مجموعة بيانات شاملة ودقيقة لإجراء تحليلها. استغرق جمع البيانات الصحيحة وقتًا أطول من المتوقع لأنه لا يتم تخزينها دائمًا في نفس المكان. وهذا شيء بدأت المنطقة بالفعل في تحسينه بحيث يمكن بسهولة اختيار جميع بيانات التحقيق والبيانات التأديبية لمراجعتها بسلاسة.

كان من المهم أيضًا أن يقوم محامٍ خارجي بمراجعة بياناتنا للتأكد من أن التحقيق نفسه كان خاليًا من التحيز. وكما ذكرت عند بدء التحقيق، إذا كانت هناك أي نتائج للتحيز، فسنستخدم إجراءات علاجية فورية. لم تكن المحامية Tidwell قادرة على استنتاج أنه تم التحقيق مع عدد غير متناسب من الموظفين الإداريين الملونين أو وضعهم في إجازة إدارية، ولم تتمكن من استنتاج وجود دليل على التحيز في العملية التأديبية. ومع ذلك، حددت المحامية Tidwell المجالات ضمن عمليات شؤون الموظفين لدينا والتي تتطلب تدقيقًا إضافيًا، بما في ذلك نسب الموظفين المتنوعين وغير المتنوعين الذين تم فصلهم بسبب الأداء والتحقق معهم بسبب انتهاكات سياساتنا المالية والمشتريات خلال هذا الإطار الزمني. حددت المحامية Tidwell أيضًا مجالات المنطقة لزيادة الشفافية، وضمان الاتساق وبدء التدقيق الذاتي للتحيز والذي تضمن توصيات من أجل (1) وضع معايير مكتوبة واضحة للإجازة الإدارية مدفوعة الأجر؛ (2) تحسين تتبع بيانات إجراءات الموظفين؛ و(3) إجراء عمليات تدقيق ذاتية دورية للتأكد من عدم التحيز.

إنني كمشرفة أخذت هذه التوصيات على محمل الجد ونعمل أنا ونوابي بشكل وثيق مع مكتب رأس المال البشري ومكتب علاقات العمل لتنفيذ توصيات المحامية Tidwell بسرعة.

بالإضافة إلى تنفيذ توصيات المحامية Tidwell، استمعت المنطقة أيضًا إلى مخاوف مماثلة قدمتها مجموعة من قادة BPS الملونين السابقين فيما يتعلق باستخدام الاجتماعات التحقيقية. استجابةً لهذه المخاوف، ستقوم المنطقة بما يلي

- (1) تحسين أنظمة التتبع لاجتماعات التحقيق؛
- (2) تزويد جميع الموظفين الذين يخضعون لإجراءات تأديبية برابط إلى المنشور التأديبي الخاص بـ BPS حتى يتمكنوا من التعرف على العملية التأديبية؛
- (3) إخطار أي موظف إداري يتم وضعه في إجازة إدارية بحقه في استشارة محامي التوظيف قبل اجتماع التحقيق الخاص به؛
- (4) التأكد من أن المحقق لا يعمل أيضًا كضابط جلسة الاستماع للجلسات التأديبية.

بالإضافة إلى هذه التدابير، يجب علينا كمنطقة تعليمية الاستمرار في توظيف والاحتفاظ بقوة عاملة متنوعة تعكس التنوع العرقي والثقافي واللغوي لشبابنا. يجب أن نكون يقظين ومتعمدين بشأن مراقبة البيانات المتعلقة بالاحتفاظ بالمعلمين، والتوظيف، وانضباط الموظفين، وفصل تقييم الأداء للموظفين الملونين لدينا. أنا ملتزمة بضمان حظونا بمنطقة تمثل الطلاب

الذين نخدمهم من خلال ضمان عقد المقابلات لأي مرشح مؤهل لمعلم متنوع يتقدم لوظيفة مفتوحة؛ وضمان عقد ثلاث مقابلات على الأقل مع أي معلم ملون مؤقت يتلقى خطاب عدم تجديد ولكنه حصل على تقييم الأداء بكفاءة ويستوفي الحد الأدنى من المؤهلات لهذا المنصب؛ والاستثمار في مسارات الترخيص الجديدة. أخيرًا، أود أن أعترف بأن انضباط الموظفين، بما في ذلك إنهاء الخدمة، هو دائمًا إجراء الملاذ الأخير ولا يتم اتخاذه إلا بعد دراسة متأنية لمبادئ العدالة لدينا.

كمؤسسة عامة، يجب علينا أن نلزم موظفينا بأعلى المعايير لبناء ثقة الجمهور والحفاظ عليها. إذا زُعم أن أحد الموظفين قد انتهك تلك المعايير، فإن المساءلة العامة تتطلب إجراء تحقيق، وفي بعض الحالات، إجازة إدارية أثناء انتظار التحقيق. على الرغم من أن الإجازة الإدارية ولا التحقيقات ليست عقابية، إلا أننا نعلم أن هناك تأثيرًا لعملية التحقيق على الموظفين. لضمان اتساق قرارات الإجازة الإدارية وعدم اتخاذهما إلا عند الضرورة، نقوم بتحديث سياستنا التأديبية لتحديد معايير هذه القرارات. كما قلت سابقًا، سنتأكد من تزويد جميع الموظفين الذين تم وضعهم في إجازة إدارية و/أو التحقيق معهم بالتعميم التأديبي وإخطار بحقوقهم في الاستعانة بممثل أو محام أثناء العملية. على الرغم من أننا نفضل تقديم المشورة لموظفينا بدلاً من فرض الانضباط حيثما أمكن ذلك، إلا أن هناك مواقف معينة حيث تكون خطورة النتيجة السلبية، مثل الإضرار بالأطفال أو اختلاس الأموال أو تضارب المصالح الكبير أو الإجراءات ذات الطبيعة الإجرامية، تتطلب من المنطقة اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى وتتضمن إنهاء الخدمة. أخيرًا، يحق لأي موظف يعتقد أنه تعرض للتمييز نتيجة للإجراءات التأديبية أو لأي سبب آخر، تقديم شكوى إلى مكتب المساواة في BPS، ولجنة تكافؤ فرص العمل، ولجنة مناهضة العنصرية في ولاية ماساتشوستس.

إنني شخصيًا ملتزمة بخلق بيئة عمل حيث يتم تدريب الموظفين بشكل صحيح، والحفاظ على المعايير المهنية العالية، ويكونون مسؤولين عن أفعالهم ويكونون قادرين على العمل والنمو في بيئة عمل خالية من التحيز والانتقام. أود أيضًا أن أشير إلى أن لجنة المدارس طلبت تفصيلاً إضافياً للعام الدراسي 2021-2022 (10 أشهر حتى تاريخ الخطاب) منذ أن طلبت الشكوى الأولية تلك الفترة الزمنية على وجه التحديد. شكرًا مرة أخرى للمحامية Tidwell على كل عملها. سأنتقل الآن إلى ما تبقى من تقريري.

كما رأيتم على مواقع التواصل، فقد وقعت العديد من الحوادث التي تورط فيها الشباب وأعمال العنف في مجتمعنا. كمنطقة، نحن نفهم أن شبابنا بحاجة إلى رؤيتهم وسماعهم ودعمهم. استجابة للأشياء التي نراها، فإننا نقوم باستثمارات كمنطقة ستساعدنا على الاستجابة ودعم ما نراه مع شبابنا. نحن نعلم أن هناك عواقب للأفعال ولكننا نعلم أيضًا أن رعاية البالغين الذين يثقون بهم والذين يعملون داخل مدارسنا يمكن أن يحدث فرقًا أيضًا. لهذا السبب لدينا طاقم عمل كامل من متخصصين في السلامة المدرسية ولدينا منسقون للتواصل المجتمعي لدينا الذين سيساعدون في بناء علاقات حقيقية مع شبابنا لمساعدتهم وتقديم الموارد لهم داخل المدرسة وخارجها. لدينا متخصصون في العدالة التصالحية سيساعدون في بناء ثقافة ومناخ مقبول ومحبة. عندما يحدث شيء يسبب ضررًا أو له عواقب، فإن هؤلاء هم الأشخاص الذين يساعدون في إنهاء المشكلة ومساعدة شبابنا والمجتمع المدرسي على التوصل إلى حل. هذا هو كل ما يتعلق بالممارسة التصالحية.

لا أستطيع أن أؤكد بما فيه الكفاية على أهمية بناء علاقات قوية مع طلابنا ومدى أهمية أن يعرف طلابنا أنه يمكنهم الذهاب إلى شخص بالغ موثوق به سيساعدهم. سيتطلب الأمر منا جميعًا العمل بشكل متضافر لمساعدة شبابنا. إننا نبني هذه الأنظمة والهياكل حتى تتمكن من لف أذرعنا حول طلابنا وعائلاتنا. عندما نبدأ العام الدراسي، أطلب من جميع البالغين الذين يهتمون بنا في مجتمعنا مساعدتنا في ضمان حضور طلابنا إلى المدرسة. إننا بحاجة لرؤية شبابنا في المدرسة كل يوم، ونحن ملتزمون بالعمل مع عائلاتنا وطلابنا لإزالة العوائق التي تحول دون قدومهم إلى المدرسة بانتظام. أريد أن أقدم تحديدًا لبعض الأعمال التي طال انتظارها والتي سنطرحها هذا الخريف.

على مدار العامين الماضيين، عمل قسم عمليات BPS على تقييم حالة المرافق (FCA) للمساعدة في مهمتنا الشاملة المتمثلة في إصلاح وتنشيط وإعادة تصور المباني والمساحات المدرسية. يوفر FCA مراجعة متعمقة لكل الأصول المادية في جميع مبانينا لتلبية الاحتياجات الملحة للبنية التحتية. يوفر FCA تقريرًا سريعًا يخبرنا بحالة مبانينا في الوقت الحالي، ولكن الجزء المثير من هذا العمل هو لوحة المعلومات العامة التي سيتم تحديثها بانتظام مع حدوث الإصلاحات والتجديدات.

الآن بعد أن اكتمل جمع البيانات، نعمل على لوحة المعلومات العامة ونتوقع مشاركتها علنًا في وقت لاحق من شهر سبتمبر. سنقوم بتحديث اللجنة والجمهور خلال الأسابيع القليلة القادمة عندما تكون لوحة المعلومات جاهزة للمشاركة. بالإضافة إلى العمل على FCA، تواصل فرق تخطيط رأس المال والمرافق العمل على دراسة تصميم المدارس، والتي ستخرج لنا بثلاث نتائج:

30 أغسطس، 2023

أولاً، المواصفات التعليمية، وهي العناصر الأساسية التي تحتاجها المجتمعات المدرسية. ثانيًا، معايير التصميم، وهي العناصر الأكثر تقنية لأنواع المواد والأثاث وأنظمة البناء ومقاييس الاستدامة التي سنستخدمها في المدارس الجديدة أو التي تم تجديدها. ثالثًا، أساس اتخاذ القرار. سيوجه هذا المكان الذي نستثمر فيه في المرافق لدعم جعل تجربة الطلاب عالية الجودة في BPS حقيقة على مستوى المنطقة. هدفنا هو تطوير نموذج تقييم يتسم بالشفافية، ويعتمد على البيانات، ويركز على خلق فرص أفضل لطلابنا.

في اجتماع لجنة المدارس القادم المُقرّر انعقاده في 13 سبتمبر، سنشارك مسودة نظرة عامة حول كيفية بناء نموذج التقييم، استنادًا إلى تعليقات المجتمع التي سمعناها في الشتاء والربيع. وفي شهري سبتمبر وأكتوبر، سنضيف سلسلة من اجتماعات المجتمع لتحسين أساس التقييم بشكل أكبر. سيكون الأول منها عبارة عن اجتماع مفتوح في مبنى بولينج في 16 سبتمبر، من الساعة 10 صباحًا حتى 2 ظهرًا. وبعد تلك الاجتماعات المجتمعية، سنطلب من هذه الهيئة التصويت على أساس اتخاذ القرار. إن وجود سياسة واضحة تتبناها الهيئة الإدارية لدينا سيكون بمثابة خطوة كبيرة نحو القدرة على التنبؤ والاتساق وتسريع مشاريع المرافق التي نحتاجها بشدة. أمامنا قدر هائل من العمل في المستقبل لتحويل البصمة المادية لمنطقتنا لدعم تجربة طلابية عالية الجودة لكل شاب في بوسطن. إننا ممتنون للالتزام شركائنا في المدينة بتقديم الدعم المالي لهذا العمل التحويلي. سيساعدنا نموذج تقييم اتخاذ القرار هذا على اتخاذ قرارات أكثر ذكاءً ووضوحًا، كما سيساعدنا على التحرك بشكل أسرع لتحقيق أفضل نتيجة يستحقها طلابنا. ننتظر الكثير في المستقبل من ثمار هذا العمل المثير في الأشهر المقبلة.

أردت أيضًا مشاركة تحديث سريع حول الاقتراح الخاص ببناء حرم مدرسي جديد للعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لمدرسة O'Bryant في مجمع West Roxbury التعليمي. خلال فصل الصيف، أطلقنا اللجنة التوجيهية لخريجي مدرستي O'Bryant و Boston Tech للمساعدة في توجيه التخطيط حول البرامج الموسعة والشراكات والمشاركة المجتمعية. ستكون هذه المجموعة بمثابة وسيلة للمساءلة - للتأكد من أن هذا المشروع يستفيد حقًا من الفرصة للوفاء أخيرًا بالوعد الذي طال انتظاره بمنح مدرسة O'Bryant حرمًا مدرسيًا خاصًا بها وربط طلابنا بكل فرصة تقدمها بوسطن.

في شهري يوليو وأغسطس، فُدنا عدة جولات في مجمع West Roxbury التعليمي لخريجي وموظفي O'Bryant، واستمعنا إلى تعليقات وأفكار مدروسة لتصور إمكانات المساحة التي تم تجديدها. في اجتماعنا القادم للجنة المدارس، سنشارك خطة النقل الأولية لدينا، المصممة لضمان استمرار الطلاب من جميع الأحياء في المشاركة الكاملة في مجتمع O'Bryant. كما شاركنا أيضًا الردود عبر الإنترنت على بعض الأسئلة الشائعة، وتحليل المواقع البديلة والقيود المفروضة عليها. تجدونها على [boston.gov/gnd-bps](https://www.boston.gov/gnd-bps) نحن نتطلع إلى عقد جلسة مفتوحة في WREC في وقت لاحق من هذا الخريف لمواصلة المحادثة مع الطلاب والعائلات والموظفين والخريجين والشركاء الآخرين في O'Bryant.

قبل أن نتعمق في الاستعداد للعودة إلى المدرسة، أريد فقط أن أسلط الضوء على بعض النقاط المضيئة من هذا الصيف. حظينا بربع خامس رائع حيث خدمنا 9,573 طالبًا. وهذا أكثر مما حققناه في العام الماضي عندما خدمنا 7089 طالبًا فقط. تمكن طلابنا من استخدام بوسطن كحجرة دراسية. سواء كان الأمر يتعلق بالتركيز على أنشطة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) أو زراعة الحدائق أو التعرف على الحيوانات أو صناعة الأفلام، فقد قام برنامج الربع الخامس لدينا بعمل رائع في إشراك طلابنا وربطهم بمدينتنا.

تم عقد معهد BPS August للقيادة (ALI) في Madison Park Technical Vocational High School في وقت سابق من هذا الشهر. أحببت ALI، فهو الوقت الذي يجتمع فيه جميع قادة مدرستنا للتخطيط للعام القادم. إنه فرصة لمواءمة عملنا والتعلم من بعضنا البعض. حظينا أيضًا بالعديد من المتحدثين الرائعين منهم: عمدة المدينة Michelle Wu، الرئيس Jeri Robinson، رئيسة BTU Jessica Tang ووزير التعليم الدكتور Patrick Tutweiler. قادة مدارسنا المتحمسون والمستعدون لبدء عام دراسي آخر.

أخيرًا، كان من دواعي سروري أن أكون في حفل العد التنازلي لدخول مرحلة رياض الأطفال الذي عُقد في متحف بوسطن للأطفال الليلة الماضية. يُعد هذا دائمًا حدثًا ممتعًا حيث نرى بعضًا من أصغر المتعلمين لدينا متحمسين للمدرسة وأولياء الأمور مبتهجين بالفخر. رقصنا واستكشفتنا وورّعنا حقايب الظهر والأشياء الجيدة وشاركنا معلومات مهمة مع العائلات حول جميع الطرق التي يمكن أن تدعم بها مدارس بوسطن العامة لهم ولطلابهم. شكرًا لمستشفى بوسطن للأطفال، ومتحف بوسطن للأطفال، ومنظمة Cradles to Crayons ومكتب العمدة للطفولة المبكرة على تنظيم هذا الحدث الرائع.

30 أغسطس، 2023

بعد ذلك، أود أن أقدم لكم تحديثاً موجزاً عن استعدادنا للعودة إلى المدرسة. لقد شاركنا مذكرة مع لجنة المدارس تغطي هذه المواضيع بمزيد من التفصيل، ولكني أردت إثارة بعض النقاط الرئيسية في تقريرتي. في ليلة الاثنين، استضافنا اجتماع مجتمع العودة إلى المدرسة عبر منصة زوم - شكرًا للرئيسة Robinson، ونائب الرئيس O'Neill وعضو اللجنة الجدي Lima Barbosa على انضمامهم إلينا. انضمت إلينا أكثر من 800 عائلة لمعرفة المزيد حول ما يمكن توقعه عندما نبدأ هذا العام الدراسي. إنني فخورة جدًا بكل العمل الذي قام به الفريق خلال العام الدراسي الماضي لوضع BPS في موقع قوة للعام الدراسي القادم وما بعده.

لنبدأ بالتوظيف، والذي حظي بمعدل قوي هذا العام حيث تم تعيين أو جاري تعيين 97 بالمائة من معلمينا. لدينا 134 وظيفة معلم لا تزال شاغرة ولكن الفريق يعمل كل يوم على فحصها وشغرها. يتم تعيين متخصصي خدمات السلامة لدينا بنسبة 100% مع بداية العام الدراسي. في العام الماضي، لم يكن لدينا سوى نصف هذه الوظائف الشاغرة في البداية وتم تعيين 522 عاملاً في مجال الخدمات الغذائية، مقارنة بـ 443 عاملاً قمنا بتعيينهم في هذا الوقت من العام الماضي. أما بالنسبة للنقل، فقد تم تعيين 675 مراقبًا للحافلات، بالإضافة إلى 57 مراقبًا آخرين، وهو ما يزيد بنحو 200 مراقب عما فعلناه في العام الماضي. لدينا طاقم عمل كامل لسائقي الحافلات لدينا حيث يبلغ عددهم 743 سائق حافلات نشطين جاهزين للإبلاغ، وهو مختلف تمامًا عن 665 سائقًا كان لدينا في بداية المدرسة العام الماضي. لا يزال هناك عدد قليل من المناصب التي يتعين شغلها، ولكننا في وضع مختلف تمامًا للبدء هذا العام مقارنة بالعام الماضي. شكرًا جزيلًا لفريق مكتب رأس المال البشري الذي عمل لأيام طويلة وحتى في عطلات نهاية الأسبوع للتعامل مع جميع الموظفين الجدد لدينا.

فريق النقل لدينا جاهز أيضًا لدعم العائلات من خلال فريق يضم أكثر من 25 ممثل خدمة عملاء متعددي اللغات لأي عائلة تحتاج إلى مساعدة في النقل. يُمكن للعائلات والطلاب أيضًا تتبع حافلاتهم من خلال تطبيق "أين حافلاتي المدرسية". قمنا هذا العام أيضًا بتوسيع عدد المطابخ لدينا التي تعمل بكامل طاقتها إلى 86 مدرسة - جميعها جاهزة لتقديم الوجبات الساخنة المطهورة في المدرسة بنسبة 100%، مع خطتنا لتوفير 20 مطبخًا مدرسيًا إضافيًا بحلول نوفمبر وسنقدم وجبات حلال وكوشر في هذا العام الجديد العام الدراسي. هذا الصيف، تم تنظيف مبانينا وإدخال بعض التحديثات التي من شأنها أن تحدث فرقًا كبيرًا، مثل الطلاء الجديد والأرضيات المصقولة اللامعة، وبعض أعمال البناء والملاعب، بل إن بعضها حصل على تجديدات كاملة للحمامات. في العام الماضي، بدأنا العام الدراسي بحصول 20 مدرسة على 916 وحدة تكييف هواء. لدينا هذا العام 78 مدرسة تضم أكثر من 3800 وحدة.

على الرغم من أننا قطعنا شوطًا طويلًا خلال السنوات القليلة الماضية، إلا أننا لا نزال نعمل بشكل وثيق مع لجنة الصحة العامة في بوسطن التي قدمت لنا المشورة بشأن بروتوكولات فيروس كورونا الخاصة بنا لهذا العام. إن البروتوكولات هي نفسها التي تم اتباعها هذا الصيف، ولكنها مختلفة عن العام الدراسي الماضي. لن نُجري اختبارات كل أسبوعين أو إجراء اختبارات الأعراض في المدارس، ولكن لدينا اختبارات جاهزة إذا احتجنا إليها. تحتوي جميع المدارس على أقنعة بحجم الأطفال وأقنعة للبالغين لأي شخص يحتاج إليها. في العام الماضي، قمنا بتطعيم أكثر من 5000 فرد من مجتمع BPS ضد الأنفلونزا و COVID، ونحن نعمل مع شركائنا الصحيين لتقديم عيادات إضافية هذا العام. لحماية الجميع من فيروس كورونا والعديد من الأمراض والفيروسات الأخرى، نطلب من الأشخاص البقاء في المنزل إذا كانوا مرضى وممارسة نظافة اليدين بشكل جيد. بالإضافة إلى جميع الأعمال التشغيلية المطلوبة لتجهيز المدارس، يعمل فريقنا الأكاديمي بجد لمواصلة عملنا عبر المدارس، مع التركيز بشكل خاص على: تعليمات قوية، وإنشاء بيئات ترحيبية وداعمة، وإشراك الطلاب لتعزيز حضورهم وتوسيع فرص التعليم الشامل للمتعلمين متعددي اللغات والطلاب ذوي الإعاقة في جميع أنحاء المنطقة.

نرحب أيضًا بالعديد من أعضاء الفريق الجدد الذين سيقودون عملنا التعليمي الشامل:

قيادة مكتب الخدمات المتخصصة

- رئيس الخدمات المتخصصة Kay Seale
- نائبة رئيس الخدمات والدعم Olga Garriga
- نائب رئيس البرمجة المتخصصة Lauren Viviani

أود أن أشكر Lauren على عملها كمشرفة مساعدة مؤقتة للتعليم الخاص في العام الماضي.

قيادة مكتب التعليم متعدد اللغات والثقافات

30 أغسطس، 2023

- نائبة رئيس قسم الدعم التعليمي Carolina Armstrong
- نائب رئيس العمليات والمساءلة Brittany Baggett

بالإضافة إلى الموظفين الجدد الذين يقودون أعمال التعليم الشامل، أود أيضًا أن أرحب بـ Francesse Canty وهو الرئيس الجديد لمكتب رأس المال البشري، وMagaly Sanchez، الرئيسة الجديدة لشؤون النهوض بالأسرة. إن وجود هذا الفريق مع بداية العام الجديد يمنحنا القدرة التي نحتاجها بشدة لتنفيذ العمل الذي ينتظرنا. يسعدني وجودهم في الفريق!

أخيرًا، إذا كان لا يزال لدى العائلات أسئلة قبل بدء المدرسة، فإليك جميع الأماكن التي يمكنهم الذهاب إليها للحصول على مزيد من المعلومات أو الدعم. يملؤني الحماس لبدء هذا العام الدراسي. هناك دائمًا تعديلات يجب إجراؤها في الأسابيع القليلة الأولى، حيث يستغرق التعود على الإجراءات الجديدة بعض الوقت، ولكن يجب أن يكون لديك الموظفين والأنظمة اللازمة لإدارتها. أعلم أنها ستكون سنة رائعة!

وأخيرًا، أود أن أرحب بالسيدة Chantal Lima Barbosa، التي أدت اليمين الأسبوع الماضي. أتطلع إلى العمل معكم. أنا فخورة جدًا بوجود خريج آخر من BPS معنا في لجنة المدارس من مدرسة Burke High المحبوبة، حيث يحتفي به الجميع. وبهذا اختتم تقريرتي.

أكدت المشرفة للسيدة Robinson أن جميع المناصب القيادية الحاسمة في المنطقة قد تم شغلها الآن، مضيفة أنها فخورة بوجود فريقها. سألت السيدة Robinson عن تأثير التعلم في برنامج الربع الخامس. قالت المشرفة إنها ستقدم تقريرًا كاملاً عن التعلم في برنامج الربع الخامس في المستقبل القريب عند توفر المزيد من البيانات. وتحدثت بحماس عن الفرص المتنوعة المتاحة للطلاب والشراكات التي تم بناؤها. وقالت إن هناك حاجة إلى المزيد من البرمجة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و14 عامًا. هنأت السيدة Robinson السيد Mehta على أدائه الموسيقي مع مشروع بوسطن الموسيقي في معهد BPS August Leadership Institute.

طلب السيد Cardet-Hernandez تحديثًا بشأن تخطيط الدمج. ذكرت النائبة الأولى للمشرفة على الشؤون الأكاديمية Linda Chen أن هذا العام، سيكون لكل مدرسة فريق تخطيط للدمج. وفي العام التالي، ستوفر كل مدرسة تضم الصفوف K0 و K1 و K2 والسابع والتاسع تعليمًا شاملاً. سأل السيد Cardet-Hernandez عن الالتحاق. قالت المشرفة إن ما يزيد قليلاً عن 50,000 طالب مسجلون في العام الدراسي SY23-24، محذرة من أن العدد قد يتغير بعد عدم حضور بعض الطلاب في الأيام الأولى من المدرسة. كما أشارت إلى أن هناك زيادة في عدد المتعلمين متعددي اللغات والطلاب ذوي الإعاقة. سأل السيد Cardet-Hernandez عن الجدول الزمني لخطة المنشأة الرئيسية للمنطقة. ذكرت المشرفة أنه من المتوقع أن يتم إصدار الخطة بحلول نهاية هذا العام التقويمي. وسألت أيضًا عن تقييم ظروف المرافق (FCA). وقالت نائبة رئيس العمليات، Teresa Neff-Webster، إن FCA يتكون من تقريرين ولوحة معلومات عامة سيتم إصدارها في الخريف. ووصفت FCA بأنه أداة سيستخدمها فريق المرافق لإنشاء خطة البنية التحتية والتي ستدعم فريق تخطيط رأس المال في إنشاء خطة مرافق طويلة الأجل. سأل السيد Cardet-Hernandez متى سيتم إخطار العائلات إذا لم يكن لدى أطفالهم مدرس معتمد وما هي الخيارات المتاحة أمامهم. قالت المشرفة إن فريقها يجمع هذه المعلومات وقالت إنها ستزود اللجنة بالمعلومات والخطة.

طلب الدكتور Alkins بيانات عن تعيينات المعلمين الجدد فيما يتعلق بشهادة اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (ESL). وافقت المشرفة على أن يقوم فريقها بمتابعة المعلومات.

30 أغسطس، 2023

سأل الدكتور Aikins عن نتائج معهد BPS للقيادة لشهر أغسطس والمشاعر تجاه العام الدراسي الجديد. قالت المشرفة إن ALI شمل هذا العام فرق قيادة المعلمين بالإضافة إلى قادة المدارس الذين قاموا بالتعمق في مراجعة البيانات، مضيفة أنه كان هناك الكثير من المشاركة والإيجابية. طلب الدكتور Aikins تحدياً بشأن متخصصي السلامة والموظفين المدربين على ممارسات العدالة التصالحية والمستنيرة بالصدمات. قالت رئيسة قسم السلامة Neva Coakley إن أكثر من 100 شخص تقدموا لشغل وظائف متخصصة في السلامة، وهذا العدد يتجاوز العدد السابق والذي كان 78. كما ذكرت إنه تم شغل 19 منصباً للتواصل المجتمعي بقيادة نائب جديد. يتم تدريب جميع مواقع السلامة على التدريب على تخفيف التصعيد والممارسات المستنيرة للصدمات. سأل السيد O'Neill عن الاستعدادات للنقل. قال مدير النقل Dan Rosengard إن عطاءات السائقين ومراقبي الحافلات تمت بنجاح الأسبوع الماضي. يخضع السائقون لتدريبات وسيبذلون قصارى جهدهم لتحقيق الأداء في الوقت المحدد. وأقر بأنه قد تكون هناك بعض التغييرات في المسار عند إضافة واجبات الطلاب أو تغييرها. سأل السيد O'Neill عن خدمة النقل لألعاب القوى والرحلات الميدانية، بالإضافة إلى الاستعدادات للتأثير المحتمل لإغلاق الخط الأحمر المقرر في MBTA. وقال السيد Rosengard إن فريقه يجتمع مع MBTA ومسؤولي المدينة للتخفيف من تأثير إغلاق الخط الأحمر. يعمل مكتب النقل في BPS بشكل وثيق مع قسم ألعاب القوى لجدولة الأحداث وزيادة السعة. طلب السيد O'Neill تحدياً بشأن تحضير الوجبات الطازجة. ذكرت المشرفة إن مديرة خدمات الغذاء والتغذية Analise Tanner تعمل على توسيع عروض المنطقة للوجبات المصنوعة مائة في المائة داخل المدرسة والتخلص التدريجي من الأطعمة المعلبة. يعمل قسم خدمات الغذاء والتغذية في BPS مع المتحدثين باللغة الإنجليزية غير الأصليين للتقدم للوظائف وتأمينها لهم. عرضت المشرفة تقديم تقرير كامل عن خدمات الغذاء والتغذية في اجتماع مستقبلي.

تمت الموافقة عليه - عند نداء الأسماء، وافقت اللجنة بالإجماع على تقرير المشرفة.

التعليقات العامة للجمهور

أدلت Kim Emery، المقيمة في ويست روكسبوري وولي أمر أحد طلاب Boston Latin Academy، بشهادتها فيما يتعلق بالطلاب ذوي الإعاقة والشراكات الحقيقية مع العائلات.

Edith Bazile، المقيمة ومقدمة الرعاية في هايد بارك، أدلت بشهادتها بشأن تقرير Tidwell والمساواة العرقية.

أدلى Ruby Reyes، المقيم في دورشستر ومدير اتحاد بوسطن التعليمي (BEJA)، بشهادته بخصوص تقييم أداء المشرفة.

أدلى Michael Heichman، المقيم في دورتشستر وعضو BEJA، بشهادته بشأن المساواة العرقية.

أدلى John Mudd، المقيم والمحامي في كامبريدج، بشهادته فيما يتعلق بتقييم أداء المشرفة وخطة الإدماج في المنطقة.

أدلت Lisa Guisbond، المقيمة في بروكلين والمديرة التنفيذية لمواطني المدارس العامة، بشهادتها بشأن تقرير Tidwell.

وأدلت Sharon Hinton، من سكان هايد بارك ومحامية، بشهادتها بشأن مجموعة من القضايا التربوية.

أدلى Deirdre Manning، المقيم في دورشستر وولي أمر لطالب سابق في Henderson، بشهادته بشأن سياسة القبول في مدارس امتحانات BPS.

أدلى Khymani James، المقيم في دورتشستر وخريج مدارس بوسطن العامة، بشهادته بشأن سياسات وإجراءات الحضور في Boston Latin Academy.

بنود الإجراءات

30 أغسطس، 2023

اعتمد - في نداء الأسماء، وافقت لجنة مدرسة بوسطن بالإجماع على دفع مستحقات عضوية مجلس مدارس المدينة الكبرى للعام الدراسي 2023-24 بمبلغ وقدره 46,746 دولارًا.

أشار الدكتور Alkins إلى أن حزمة المنح تضم جميع المنح الجديدة، وقال إنه يتطلع إلى تلقي تقرير نتائج المنحة. كما طلب عرضًا تقديميًا للمنح المستقبلية يركز على التقدم والتحديات. وتساءل عن كيفية قياس هدف المشاركة الأسرية المتزايد لمنحة التخطيط للطوارئ. أفادت المشرفة إن العروض التقديمية المستقبلية سيتم تنظيمها بطريقة تدمج بيانات المنح في المنطقة المناسبة.

قالت مديرة المنح والأموال الخارجية Yvonne Macrea إن تقرير نتائج المنحة سيصدر بحلول نهاية هذا العام التقويمي.

اعتمد - بناءً على نداء الأسماء، وافقت اللجنة بالإجماع على اعتماد المنح التي يبلغ مجموعها 5,842,243 دولارًا أمريكيًا.

التقارير

مقترح سياسة القبول المنقح في **Madison Park Technical Vocational High School** - قدمت الدكتورة Lindsa McIntyre، نائبة رئيس مكتب المدارس والمساءلة، وRobin Lee، مشرف المدارس في المنطقة 9، مجموعة من التنقيحات على سياسة القبول الأصلية التي تم تقديمها لأول مرة إلى لجنة المدارس بتاريخ 24 مايو. استجابةً لتعليقات اللجنة بشأن احتمال وجود عوائق غير مقصودة، قام فريق القبول بتبسيط عملية القبول عن طريق استبدال متطلب قديم وخطابي دعم "ببيان اهتمام" (SOI) واحد، مما يلغي الحاجة إلى خطابات مرجعية و يقدم دعم أكثر قوة للطلاب المتقدمين. لا يزال الاقتراح المنقح يلبي أهداف إرساء لوائح الولاية الحالية التي تتطلب من جميع مدارس التعليم الفني المهني (CVTE) أن تضمنا سياسة قبول والتأكد من أن جميع الطلاب يتخذون قرارًا مستنيرًا ويرغبون في متابعة دراستهم في CVTE.

أثنت السيدة Lima Barbosa على الفريق لتقديمه للمتقدمين طرقًا مختلفة لتوصيل بيان اهتمامهم (على سبيل المثال، مكتوبًا أو فيديو أو عرض شرائح أو مقابلة). تحدثت عن تجربتها الشخصية كطالبة سابقة في مدارس BPS الثانوية وأعربت عن دعمها لإمكانية الاقتراح في مساعدة الطلاب والأسر على اتخاذ قرارات أكثر استنارة. وسألت عن عملية مشاركة المجتمع لتغييرات القبول المقترحة. قالت المشرفة إن BPS ستجري توعية لطلاب المدارس المتوسطة حول التعليم المهني وستقدم جولات في الحرم المدرسي حيث تخطط لتوسيع المدرسة لتشمل الصفوف 7-12. سألت السيدة Lima Barbosa عن التواصل مع الأسر المهاجرة. قالت المشرفة إن مراكز الترحيب الخاصة بـ BPS تزود العائلات بمعلومات حول خيارات المدرسة. قال مدير CVTE، Perino Watson، إن فريقه يسافر في جميع أنحاء المنطقة لمشاركة المعلومات حول خيارات CVTE وتقديم جولات للبرامج المهنية.

سأل السيد Cardet-Hernandez عما إذا كان سيتم وضع الطلاب إداريًا في Madison Park. قالت المشرفة إنها وفريقها يقومون بفحص التعيينات الإدارية على مستوى المنطقة ويفكرون في البدائل التي يمكن تنفيذها وفقًا لسياسة المنطقة. سأل السيد Cardet-Hernandez عما إذا كانت المنطقة تجري تحليلًا لطلبات الالتحاق بمدرسة Madison Park فيما يتعلق بتوسيعها المقترح. كما أفادت المشرفة أن توقعات الالتحاق سيتم ربطها بالبرامج المقدمة في المدارس. كما شجع السيد Cardet-Hernandez الفريق على التفكير في الآثار المحتملة للميزانية والعواقب غير المقصودة. ذكرت المشرفة إن تحديث سياسة التسجيل بالمدرسة سيكون الخطوة الأولى، تليها مرحلة التصميم.

شكر السيد O'Neill المنطقة على المراجعة الجوهرية لاقتراح السياسة بناءً على التعليقات الواردة من لجنة المدارس.

شجعت السيدة Robinson مدارس بوسطن العامة على تزويد الطلاب بفرص لزيارة Madison Park ومعرفة المزيد عن فرص التدريب المهني والتقني في المنطقة.

30 أغسطس، 2023

من المقرر أن تصوت اللجنة على مقترح سياسة القبول في مدرسة Madison Park Technical Vocational High School في 13 سبتمبر.

ملخص تقييم أداء المشرفة عن العام الدراسي 23-22SY - قدمت السيدة Robinson معلومات أساسية عن تقييم المشرفة، والذي يعد من بين المسؤوليات الأساسية للجنة المدارس. قدمت المشرفة Skipper تقييمها الذاتي إلى اللجنة في اجتماع خاص عُقد يوم 26 يوليو. أكمل أعضاء اللجنة بعد ذلك تقييماتهم الفردية، والتي قام الدكتور Alkins والسيد O'Neil بتجميع تقييم إجمالي لها. أشارت السيدة Robinson إلى أن المشرفة Skipper كانت تعمل مع المنطقة لمدة 11 شهرًا وكانت صادقة جدًا معنا منذ البداية بشأن كل العمل الذي ستحتاجه المنطقة للعودة إلى المسار الصحيح وأن هذا العمل لن يحدث بين عشية وضحاها ولا يمكن أن يقوم به شخص واحد بمفرده. وشجعت أعضاء اللجنة، وأعضاء فريق قيادة المشرفة، وأعضاء الجمهور ونشطاء المجتمع على القيام بالتأمل الذاتي، حيث يلعب الجميع دورًا في نجاح المنطقة أو فشلها. كما شكرت المشرفة على عملها الجاد وتفانيها في خدمة طلاب وأسر بوسطن.

قدم الدكتور Alkins ملخصًا ونتائج عملية تقييم المشرفة عن العام الدراسي 2022-23.

خطوات التقييم

- الأهداف المُتفق عليها
 - التقييم الذاتي من قبل المشرفة
 - التقييمات الفردية للأعضاء
 - التقييم الختامي
 - تصويت لجنة المدارس على التقييم الختامي وتقييم الأداء النهائي
- الجدول الزمني للتقييم 23-22SY:

26 يوليو	قدمت المشرفة Skipper التقييم الذاتي
27 يوليو - 18 أغسطس	يكمل الأعضاء التقييمات الفردية
19 - 24 أغسطس	جمع الدكتور Alkins والسيد O'Neill المواضيع في تقييم تجميعي واحد
30 أغسطس	تقدم اللجنة تقييمًا ختاميًا
13 سبتمبر	تصوت اللجنة على التقييم الختامي وتقييم الأداء النهائي

معايير DESE لتقييم المشرفة:

- المعيار الأول: القيادة التعليمية
- المعيار الثاني: الإدارة والعمليات
- المعيار الثالث: مشاركة الأسرة والمجتمع
- المعيار الرابع: الثقافة المهنية

عدّلت اللجنة نموذج تقييم المشرفة المكون من أربع فئات الخاص بـ DESE إلى عنوان أكثر دقة من خمس فئات يقسم تصنيف "الكفاءة" إلى "متطور" و"فعال".

أرست المشرفة الأهداف التالية للعام 2022-23:

- تحديد الأولويات وتسريع الأداء الأكاديمي
- تعزيز الوصول إلى التعلم الاجتماعي العاطفي
- تبسيط العمليات وضمان سلامة الطلاب
- تطوير الممارسات الأصيلة للمشاركة الأسرية والمجتمعية
- تحسين الاتصال الداخلي والخارجي مع العائلات والموظفين
- زيادة المساءلة لكل من المكتب المركزي ومدارسنا

30 أغسطس، 2023

شارك الدكتور Aikins النتائج والمواضيع التالية للتقييم المركب:

المعيار الأول: القيادة التعليمية

التقييم المركب: ماهر (متوسط الدرجات: 5/3.71)

مواضيع التعليقات:

- التوافق التعليمي القوي؛ بنى فريقاً قوياً
- إن الاستثمارات في محو الأمية العادل والمتعلمين متعددي اللغات/المتعلمين متعددي اللغات ذوي الإعاقة (MLL/MLLwD) والحضور أمر مشجع
- يُعد التركيز على طرح الشمول والخطط الإستراتيجية MLL/MLLwD مع الخصوصية وتنوع الموظفين أمراً بالغ الأهمية
- يجب استخدام أدوات محو الأمية والمساواة العرقية بشكل أكثر كفاءة ويجب تبادل البيانات التي تكشف عن ممارسات تاريخية غير عادلة

المعيار الثاني: الإدارة والعمليات

التقييم المركب: ماهر (متوسط الدرجات: 5/3.71)

مواضيع التعليقات:

- يوفر نموذج القيادة التنظيمية الجديد والنموذج الإقليمي المزيد من الدعم والمساءلة
- تحسينات في التوظيف والسلامة واتفاقيات العمل
- سيكون تقييم حالة المرافق بمثابة فرصة لإظهار التزام جديد بتحسين العملية
- التركيز على التعاون المتبادل ومراقبة التقدم

المعيار الثالث: مشاركة الأسرة والمجتمع

التقييم المركب: ماهر (متوسط الدرجات: 5/3.57)

مواضيع التعليقات

- الثناء على خط المساعدة BPS وتعزيز مجالس إدارة المدرسة
- الفرص الضائعة للمشاركة الحقيقية (حول التواصل، والجدول الزمنية، والاندماج المدرسي، وصنع القرار، والسلطة والقوة)
- الدعم القوي للالتزام بنقل BPS من مكان مشاركة الأسرة والمجتمع إلى المشاركة الحقيقية
- ضمان العدالة باعتبارها مساراً شاملاً؛ تعميق نهج خدمة العملاء وقياس التأثير/الرضا بشكل مستمر

المعيار الرابع: الثقافة المهنية

التقييم المركب: ماهر (متوسط الدرجات: 5/3.71)

مواضيع التعليقات:

30 أغسطس، 2023

- الالتزام القوي بالكفاءة الثقافية والمعايير العالية والتعلم المستمر (مع الدعم من خلال التطوير المهني)
- الثناء لترسيخ الجوهر الرئيسي
- الاستمرار في بناء العلاقات وقياس التأثير
- يجب وضع تقييم جميع التغييرات وفعاليتها ومساءلتها في المقدمة

التقييم العام النهائي: بارع

خطة تطوير الموظفين

● مجالات القوة

- اتخاذ الخطوات اللازمة لفهم التحديات التي تواجهها المنطقة بعمق من خلال التقارير الخارجية والعمل في مجالات متعددة لإحداث التغيير
- تطوير شبكة إقليمية وبناء أنظمة للتحسين في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك المناهج والتدريس (مع مزيد من التفاصيل)، وعلاقات العمل، والبنية التحتية للنقل، وما إلى ذلك.
- خلق ثقافة التوقعات العالية، والتعبير بوضوح عن القيم، والسعي من أجل التحسين المستمر مع الاستجابة الثقافية والشاملة.

● مجالات النمو المستمر

- الانتقال من مكان المشاركة العائلية والمجتمعية إلى المشاركة العائلية والمجتمعية الحقيقية
- الاستمرار في تطوير القبول بالمهمة المشتركة والالتزام بالمعايير العالية من جميع الموظفين مع التركيز المشترك على تحسين نتائج الطلاب وسد الفجوات، واستخدام تقييم البيانات لقياس التأثير، وتعزيز عقلية خدمة العملاء (على سبيل المثال، تسمية التحيزات النظامية المساهمة في التحديات، وإيجاد طرق جديدة لتقييم الفئات الأكثر ضعفاً)
- وضع خطة رئيسية متماسكة تكون عادلة ومنصفة ومفهومة، وخاصة من قبل المجتمعات المتضررة

من المقرر أن تصوت لجنة المدارس على تقييم الأداء النهائي للمشرفة عن العام الدراسي SY 2022-23 في 13 سبتمبر. في خريف هذا العام، ستشارك اللجنة والمشرفة في صياغة أهداف المشرفة للعام الدراسي SY 24-2023.

أشار السيد O'Neill إلى أن السيد Mehta شارك في عملية التقييم ولكن السيدة Lima Barbosa لم تشارك، لأنها لم تكن قد تم تعيينها بعد في اللجنة وقت إجراء التقييم. شكر المشرفة على عملها وتقييمها الذاتي المدروس وسهولة الوصول إليها. كما أشار إلى أن التقييمات الفردية للأعضاء والتقييم الختامي متاحة على [صفحة اللجنة على الإنترنت](#)

ناقشت اللجنة ما إذا كانت المواضيع التي ظهرت والمتعلقة بأهداف المشرفة للعام الدراسي القادم هي الأهداف الصحيحة. كما شجع السيد Cardet-Hernandez اللجنة على اتخاذ قرارات تعتمد على البيانات وتتوافق بشكل وثيق مع قرارات السياسة وتحديد الأهداف. واقترحت إضافة لغة أكثر تحديداً حول نتائج الطلاب ومقاييس واضحة لقياس التقدم. وقال إن الهدف المتعلق بالخطة الرئيسية للمرافق يجب أن يضمن توافق الخطة مع معدل الالتحاق الحالي والمستقبلي وزيادة الخيارات عالية الجودة في جميع أنحاء المنطقة. وافق الدكتور Alkins على أنه ستكون هناك حاجة إلى مزيد من التحديد في لغة الهدف. قال السيد O'Neill أن أهداف العام الدراسي SY23-24 ستكون أهدافاً ذكية. واقترح أن تناقش اللجنة الأهداف بمزيد من التفصيل في معتكف اللجنة المقبل في أكتوبر. اقترح الدكتور Alkins أن تنظر اللجنة في البيانات التي تتجاوز درجات تقييمات MAP. قالت السيدة Robinson إنها بصفتها رئيسة اللجنة، فإنها تتحدث مع المشرفة يومياً ولديها منظور فريد لعمل المشرفة. شكرت المشرفة اللجنة على تعليقاتها، وأضافت أنها وفريقها ملتزمون بالتحسين المستمر.

30 أغسطس، 2023

أشار السيد O'Neill إلى أن عقد عمل المشرفة ينص على أنه إذا تم تصنيف المشرفة على أنها فعالة أو مثالية هذا العام، فهي تتأهل للحصول على زيادة في الراتب بنسبة 2.5%. كما ينص أيضًا على أنه بعد 1 يناير 2024، يجب على الرئيس والمشرفة الدخول في مفاوضات بحسن نية حول الراتب والزيادات المحتملة في الرواتب للعامين الثالث والرابع من عملها والحصول على استبيان لسعر السوق لرواتب المشرفة الذي طلبه الرئيس إجراؤه. مقسمة حسب المناطق المماثلة الحجم في مختلف المناطق.

التعليق العام على التقارير

أدلى Kim Emery، المقيم في ويست روكسبوري وولي أمر في BPS، بشهادته فيما يتعلق برسوم عضوية مجلس مدارس المدينة الكبرى وتقييم أداء المشرفة.

أدلى Michael Heichman، أحد سكان دورشستر وعضو تحالف العدالة التعليمية في بوسطن، بشهادته فيما يتعلق بتقرير Tidwell وتقييم أداء المشرفة.

عمل جديد

اقترح السيد Cardet-Hernandez أن تُعيد اللجنة النظر في سياسة القبول بمدارس الامتحان في المنطقة والخاصة بالنقاط الإضافية. كما طلب البيانات الحالية عن التعيينات الإدارية ومعلومات حول خطط المنطقة لتقليل عدد الطلاب الذين تم تعيينهم إداريًا.

نهاية الندوة

أعلنت السيدة Robinson أنه اعتبارًا من يوم الأربعاء 13 سبتمبر، ستعقد لجنة المدارس اجتماعات مختلطة شخصيًا في الساعة 6 مساءً في Bolling Building in Nubian Square, Roxbury، وسيتم بثها مباشرة على تلفزيون مدينة بوسطن وعلى منصة زوم. ستواصل اللجنة تقديم فترتين للتعليق العام، مع تحديد فترة التعليق الأولى بساعة واحدة. وستكون الأولوية لأولئك الذين يدلون بشهادتهم بالحضور الشخصي. إذا سمح الوقت، ستقوم اللجنة بعد ذلك بفتح المجال أمام الشهادة الافتراضية (عبر زوم). وبعد ساعة واحدة، ستتاح الفرصة لأي شخص لم تتح له فرصة الإدلاء بشهادته في نهاية الاجتماع. كما نرحب بالشهادة المكتوبة. وستواصل اللجنة تقييم عملياتها وإجراء التعديلات حسب الحاجة.

اعتمد - في حوالي الساعة 10:07 مساءً، صوتت اللجنة بالإجماع، عن طريق النداء بالاسم، على رفع الجلسة.

بشهادة:

Elizabeth Sullivan

Elizabeth Sullivan
السكرتير التنفيذي