



波士頓學校委員會網路
正式會議紀錄

2023 年 8 月 30 日

波士頓學校委員會將於 2023 年 8 月 30 日下午 5 點舉行 Zoom 網路會議。如需參閱更多與下列項目有關的資訊，請瀏覽 www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee、電郵 feedback@bostonpublicschools.org 或致電波士頓學校委員會辦公室 (617) 635-9014。

出席者

學校委員會出席成員：主席 Jeri Robinson；副主席 Michael D. O' Neill；Stephen Alkins；Brandon Cardet-Hernandez；Chantal Lima Barbosa；Quoc Tran；及學生代表 Diego Mehta。

學校委員會缺席成員：Rafaela Polanco Garcia

討論文件

議程

會議記錄：[2023 年 6 月 21 日](#)；以及 [2023 年 7 月 26 日](#)

[Natashia Tidwell 律師的報告](#)

[Tidwell PowerPoint](#)

[人力資本辦公室對 Tidwell 建議的實施情況](#)

[備忘錄：2023-2024 學年校監返校準備最新情況](#)

[返校 PowerPoint, 2023-2024 學年](#)

[核准撥款總額 \\$5,842,243](#)

[備忘錄：Madison Park Technical Vocational High School \(MPTVHS\) 擬議招生部政策修訂](#)

[MPTVHS 平權影響聲明修訂版政策提案](#)

2023 年 8 月 30 日

MPTVHS 招生部政策草案

MPTVHS 修訂版政策提案 PowerPoint

總結性校監評估, 2022-2023 學年

校監評估 PowerPoint, 2023 年 8 月 30 日

校監表現評估, 2022-2023 學年 - 主席 Jeri Robinson

校監表現評估, 2022-2023 學年 - 副主席 Michael O'Neill

校監表現評估, 2022-2023 學年 - Stephen Alkins 博士

校監表現評估, 2022-2023 學年 - Brandon Cardet-Hernandez

校監表現評估, 2022-2023 學年 - Diego Mehta

校監表現評估, 2022-2023 學年 - Rafaela Polanco Garcia

校監表現評估, 2022-2023 學年 - Quoc Tran

備忘錄: 校監 2022-2023 學年自我評估

校監 Skipper 2022-2023 學年自我評估

Powerpoint 校監 Skipper 2022-2023 學年自我評估

宣布開會

主席 Jeri Robinson 宣布會議開始並領導效忠宣誓。Sullivan 女士點名。Polanco Garcia 女士缺席。Alkins 博士唱名時缺席，但參加了主管會議。Mehta 先生唱名時缺席，但參加了下午 6:00 的例會。所有其他成員均列席。

Robinson 女士宣佈委員會休會並開始行政會議，以便進行與 Tidwell 報告相關的策略討論，因為其關乎到待決或面臨威脅的訴訟。在公開會議上進行此番討論可能會對委員會的訴訟立場產生不利影響。她表示委員會將在大約下午 6 點返回至公開會議。

通過 - 約下午 5:05，委員會統一投票、點名並休會改為行政會議。

2023 年 8 月 30 日

返回至公開會議並歡迎成員

委員會約在下午 6:12 返回公開會議。Robinson 女士宣佈委員會剛結束行政會議，以便進行與 Tidwell 報告相關的策略討論，因為其關乎到待決或面臨威脅的訴訟。在公開會議上進行此番討論可能會對委員會的訴訟立場產生不利影響。她表示今晚的會議將在 Zoom 直播。將在 Boston City TV 上轉播。將在 bostonpublicschools.org/schoolcommittee 及 YouTube 發佈。她宣布提供西班牙語、海地克里奧爾語、佛得角語、越南語、粵語、普通話及美國手語 (ASL) 的同步傳譯服務；並說明如何更改 Zoom 頻道進行同步傳譯。會議開始前將在 www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee 張貼會議文件的翻譯版。

Robinson 女士歡迎新進學校委員會成員 Chantal Lima Barbosa，她將會接任 Lorena Lopera 於 2024 年結束的任期。Lima Barbosa 女士出生於波士頓，在 Cabo Verde 長大。她在 2010 年回到波士頓就讀 Jeremiah E. Burke High School，在 2012 年畢業時擔任畢業生代表。隨後，她在 2016 年以政治學理學學士畢業，在 2018 年從 University of Massachusetts Amherst 以高等教育與管理碩士畢業。Lima Barbosa 女士曾在市府的社區服務辦公室中，擔任 Dorchester 和維德角語社區的聯絡員。在整個 COVID-19 疫情期間，她為學習使用市府服務的居民提供了重要資源。她也在國內政府間關係辦公室中擔任過市議會的聯絡員。她目前任職於高等教育輔導非營利組織 Duet 的招聘總監職位。Lima Barbosa 女士於 8 月 25 日由市長 Michelle Wu 宣誓就職。

核准會議記錄：

通過 - 經唱名，委員會一致核准 2023 年 6 月 21 日和 2023 年 7 月 26 日學校委員會會議的會議記錄。

報告

Natashia Tidwell 律師的報告 - 帶薪行政假決定審查以及紀律處分結果：BPS 統籌辦公室管理員 / 學校負責人 - 律師事務所 Mintz 的 Natashia Tidwell 律師檢閱了其代表波士頓公立學校 (BPS) 進行之審核的時間軸：

- 2022 年 8 月 17 日 - BPS 員工通知。現任校監 Echelson 與下任校監 Skipper，BPS 有色人種資深行政人員遭受調查且休帶薪行政假的人數突然增加。
- 已確認外部調查人員
- 2022 年秋天 - 資料匯編
- 2023 年春季 - 與內部和外部利益相關者面談
- 2023 年夏季 - 發現結果最終定案和報告

2023 年 8 月 30 日

Mintz 審核範圍

- 內部申訴摘要：
 - 過去 10 個月內（2021-2022 學年），BPS 對大量有色人種資深行政人員（主要是黑人男性與女性）進行調查，並且讓他們休帶薪行政假。
 - 要求保留外部調查以識別潛在的隱性偏見或種族歧視模式。
- 審核期
 - 擴展為納入 2019-2020、2020-2021 及 2021-2022 等學年
- 審核中的職位
 - 學校負責人（例如校長和學校共同負責人）
 - 中央辦公室管理員工

BPS 調查與紀律處分流程概覽

- 申訴通常會轉交給平權辦公室（「平權」）或勞動關係辦公室（「OLR」）
 - 平權：處理有關偏見與歧視行為的指控，以及性騷擾或類似的不當行為
 - OLR：處理所有其他指控
- 若初步調查發現遭指控行為構成違反 BPS 政策，學區將會繼續調查。
 - 決定帶薪行政假。
 - 發佈調查會議通知。
- 帶薪行政假決定標準：
 - (1) 安全疑慮
 - (2) 行為模式或對調查完整性的危害
 - (3) 行為嚴重程度

根據指控之性質，本學區可選擇進行內部調查或保留外部調查人員。

- 如證實了這些指控，本學區將決定需要採取哪些紀律處分（如有）。
 - 紀律處分範圍包括口頭警告到終止。
- 如果不當行為的嚴重程度需暫停或終止，則需進行正式聽證。
- 如不當行為的嚴重程度需終止，本學區可與員工協商離職協議，或提供辭職的機會以代替終止。

發現結果摘要：

- 三年審查期間中，平均有 246 名 BPS 員工確認為中央辦公室經理或學校負責人（目標人群）。根據可用資料，略高於半數 (53.6%) 的人確認為有色人種。

2023 年 8 月 30 日

- BPS 在審查期間調查目標人群中的 37 名成員。
 - 15 名休帶薪行政假，等待調查結果（7 名白人和 8 名非白人）；
 - 22 名接受調查但並未休帶薪行政假（11 名白人和 11 名非白人）
- 35 次調查在本次審核時完成。
 - 8 次調查結果顯示「未證實」。
 - 其中一次調查中，涉及的員工正在休帶薪行政假，等待結果。
 - 剩餘 27 次調查中，紀律處分結果範圍包括矯正培訓到終止。
- 由於接受調查的員工數量相對較少（共 37 名），而且指控的不當行為多種多樣，對於種族因素是否影響帶薪行政假決定或紀律處分結果及其影響程度，Mintz 無法得出可靠的結論。

重要觀察

- BPS 在帶薪行政假決定方面採用非正式、各式各樣且非書面的標準。
- 比起平權辦公室，OLR 在審查期間讓有色人種員工休帶薪行政假的人數更多，但處理的案件數也較多 (27-10)。
- 5 次指控違反採購政策或其他財務不當行為的 OLR 調查皆涉及 POC。
- 儘管 BPS 各處結果有異，平權辦公室將矯正培訓作為紀律處分措施實行的可能性較高。

建議

- 建立、施行並公佈帶薪行政假決定標準
- 將決定帶薪行政假是否適當的因素納入帶薪行政假決定員工通知中。
- 建立機制，以一致方式追蹤 BPS 不當行為申訴調查程序（包括 IM 和帶薪行政假決定）。
- 建立定期稽核 BPS 調查及紀律處分程序規章，以利識別並回應趨勢及潛在問題模式

Tidwell 律師指出該報告包含在每個審核學年中被視為有色人種之目標群體的百分比資料。此外，她的團隊會依照每個經由他們審核的學年，提供調查細目的補充內容。

首席人力資本官 Francesse Canty 和勞資關係總監 Jeremiah Hasson 簡報了學區對報告建議的回應。

報告建議：建立、施行並公佈帶薪行政假決定標準

BPS 行動計畫

- 修訂關於員工紀律的校監通告以明確定義行政假。
- 勞資關係辦公室 (OLR) 會通知 BPS 工會相關變更，並且在完成修訂後履行任何交涉義務。
- 人力資本辦公室 (OHC) 會向所有職員分發修訂版的通告。

2023年8月30日

報告建議：建立機制，以一致方式追蹤 BPS 不當行為申訴調查程序 BPS 行動計畫

- 人力資本辦公室 (OHC) 和勞資關係辦公室 (OLR) 整合了目前的追蹤系統，以便進行分析和擷取資料的技術改善。
- OHC 會向學校負責人和部門主管傳送定期更新，以便確保提出所有員工調查的報告並加以追蹤。

報告建議：建立定期稽核 BPS 懲處程序規章，以利識別並回應趨勢及潛在問題模式。
人力資本辦公室的實施情況：

- 人力資本辦公室 (OHC) 和勞資關係辦公室 (OLR) 會兩年審核一次相關的回報資料，以便識別趨勢及任何疑慮領域。

Robinson 女士表示委員會稍早在傍晚舉行了行政會議，以便討論 Tidwell 的報告，因為其關乎到待決或面臨威脅的訴訟。公開進行此番討論可能會對委員會的訴訟立場產生不利影響。為此，委員會目前不會再提出疑問。成員有機會在行政會議上詢問並討論該報告。完整未刪減的報告都放在[委員會網頁](#)上。

校監報告

準備用於演講。

感謝主席 Robinson，大家晚安。首先，我想感謝 Tidwell 律師今晚的簡報，以及她在過去一年內所付出的心力。雖然我瞭解此次調查時間比我們一開始預期的更久，Tidwell 律師在分析過程利用全面且準確的資料集還是相當關鍵。收集正確資料比起預期更耗費時間，因為資料不一定會存放在同一個地點。這是學區已經開始改善的事情，所以日後可以輕鬆挑選出所有調查和紀律資料進行審核。

我們還必須請外部律師審核我們的資料，以便確保調查本身不會帶有任何偏見。如同我在調查開始時所說明的內容，如果發現任何偏見，我們會立即採取補救措施。Tidwell 律師無法斷定人數不均的有色人種管理職員工接受過調查或休過帶薪行政假，也無法斷定在紀律處分過程中有出現偏見的證據。但是在我們的人員流程中，Tidwell 律師的確識別出承諾其他審議的領域，包括在此時間範圍內因表現遭到解僱，以及因違反我們財務和採購政策而接受調查的多樣化和非多樣化員工。Tidwell 律師還識別出學區要增加透明度、確保一致性並開始自我稽核是否出現偏見的領域，其中包括以下建議：1) 針對帶薪行政假制定書面的明確標準；2) 改善其人員行為資料追蹤；以及 3) 定期進行自我偏見稽核。

身為校監，我會認真看待這些建議，而且我的代理人和我會與人力資本辦公室和勞資關係辦公室密切合作，以便迅速實施 Tidwell 律師的建議。

2023 年 8 月 30 日

除了實施 Tidwell 律師的建議之外，學區還聽聞由一組有色人種的前任 BPS 負責人對調查會議的進行提出了類似疑慮。為回應那些疑慮，學區會

- 1) 改善調查會議的追蹤系統；
- 2) 向所有受到紀律處分的員工提供 BPS 紀律處分通告的連結，讓他們可以熟悉紀律處分流程；
- 3) 通知任何被安排休帶薪行政假的管理職員工，他們有權在調查會議前諮詢僱傭關係律師；
- 4) 確保調查人員未同時擔任紀律處分公聽會的聽證官。

除了這些措施之外，作為學區來說，我們必須繼續招聘和留任反映年輕人種族、文化及語言多樣性的多樣化勞動力。我們必須謹慎並有目的地監控教育工作人員留任、招聘、職員紀律處分，以及有色人種員工退出表現評估的相關資料。我致力於確保我們擁有一個可代表所服務學生的學區，方式包括保證面試任何申請空缺職位的合格多樣化教師候選人；以及保證至少面試三次任何收到不續聘函後卻又取得熟練表現評估評分，並且符合最低職位資格的有色人種臨時教師；以及投資新式執照途徑。最後，我想承認終止僱傭關係等員工紀律處分永遠是萬不得已的措施，而且採取行動前一定會先仔細考量我們的平權原則。

作為公共機構來說，我們必須要求員工遵守最高標準以建立和維持公眾的信任。如果員工被指控違反相關標準，則公共問責制會要求進行調查，在某些情況下，調查待決期間需要休行政假。雖然行政假或調查均不具懲罰性，但我們都知道調查流程會對員工造成影響。若要確保行政假決定的一致性並僅在必要時執行，我們正在更新紀律處分政策以概述這些決定的標準。如我先前所說，我們會確保向所有被安排休行政假及 / 或接受調查的員工提供紀律處分通告，並通知他們在流程中擁有聘請代表或律師的權利。雖然我們傾向盡可能輔導員工而非實施紀律處分，在某些情況下，不利發現結果（像是傷害兒童、挪用財政資金、重大利益衝突或犯罪行為）的嚴重程度還是會要求學區採取紀律處分的行動，情節嚴重者終止僱傭關係。最後，任何認為自己因紀律處分流程或任何其他原因遭受歧視的員工，均有權向 BPS 平權辦公室、平等就業機會委員會及麻薩諸塞州反歧視委員會提出申訴。

我個人致力於營造職員受到妥善訓練、遵守高專業標準、為自己的行動負責，並且能夠在免於偏見和報復之工作環境中工作和成長的工作環境。我還想指出由於初次申訴特別要求該期間，因此學校委員會要求了 2021-2022 學年（信函發出日起 10 個月）的額外細目。再次感謝 Tidwell 律師投注的全部心力。我現在會繼續說明校監報告的其他部分。

如同您可能在報導中看過的內容，我們社區發生過好幾起涉及年輕人和暴力的事件。作為學區來說，我們瞭解這些年輕人需要被看見、聽見及受到支援。為了回應眼前的事情，我們正準備以學區規模進行投資，以便協助回應和支援發生在年輕人身上的種種事件。我們知道這些行動都會產生後果，但也知道如果我們校內充滿懂得關愛且值得信賴的成人職員，同樣會有很大的影響。因此，我們充分任用了學校安全專家，並且請我們負責與年輕人建立真誠關係的社區連結協調員，進而協助他們取得校內和校外的資源。我們有協助建

2023年8月30日

立包容且有愛之文化和氛圍的修復式正義專家。當發生造成傷害或產生後果的事件時，這些都是有助於收尾和協助我們年輕人和學校社區找出解決方案的人員。這就是修復式實務存在的用意。

我沒辦法充分強調與學生建立紮實關係的力量，以及讓我們學生知道他們可以向可靠的成人尋求協助會有多麼重要。我們每個人都必須共同努力來協助這些年輕人。我們正在建立這些系統和架構，讓我們能夠用心接納這些學生和家庭。在新的學年開始之際，我請求社區中所有懂得關愛的成人協助我們確保學生能夠上學。我們每天都要在校內看到我們的年輕人，並致力於與各個家庭和學生合作，以便消除他們規律上學的障礙。我想更新一下即將在今年秋天推出一些備受期待的工作內容。

在過去兩年內，BPS 營運部持續進行設施狀況評量 (FCA)，以便協助我們在維修、活化及重新構想教學大樓和空間方面的整體使命。FCA 深入審核了我們所有教學大樓中的每項實體資產，以便處理關鍵的基礎設施需求。FCA 提供了「快照」報告，向我們說明教學大樓目前的狀況，但本工作令人興奮的莫過於隨著維修和翻修作業定期更新的公共儀錶板。

現在資料已收集完畢，我們正在開發公共儀錶板，並預計於 9 月下旬公開分享。在儀錶板準備進入公開階段時，我們即會在未來幾週內向委員會和公眾更新相關資訊。除了 FCA 的工作之外，資本規劃與設施團隊更繼續進行學校設計研究，預計產生 3 項交付成果：

首先是教育規範，也就是學校社區需要的基線元素。其次是設計標準，也就是我們在新建或翻修的學校中使用資料、設備、建築系統及永續發展措施等種類時，更加技術性的元素。再來是決策指標。這會在我們投資設施時進行引導，並有助於讓 BPS 優質學生體驗變成全學區的現實。我們的目標是制定公開、資料導向且著重於為學生創造更好機會的指標。

在下一場於 9 月 13 日舉行的學校委員會會議上，我們會根據冬季和春季所聽聞的社區回饋，分享如何建立指標的概述草案。在 9 月和 10 月，我們會主辦一系列社區會議以進一步簡化該指標。系列第一場會是開放日的活動，於 9 月 16 日上午 10:00 至下午 2:00 點在 Bolling Building 舉行。緊接在這些社區會議之後，我們會要求本機構對決策指標進行投票。由我們管理機構通過明確的政策後，將會是邁向可預測性、一致性並加快迫切設施專案的一大步。我們日後在改變學區實體足跡方面還有大量工作要完成，以便協助每個波士頓的年輕人取得優質學生體驗。而我們很感謝市府合作夥伴針對這項轉型工作，承諾提供財務上的支援。這項決策指標有助我們做出更明智、更清楚的決策，同時協助我們以值得為學生付出的急迫度迅速採取行動。未來幾個月內，這項令人興奮的工作還會帶來更多精采內容。

我還想簡單分享一下在 West Roxbury Education Complex 為 O' Bryant 建設全新 STEM 校園之提案的最新情況。我們在今年夏天成立了 O' Bryant & Boston Tech 校友指導委員會，協助引導擴展課程、夥伴關係及社區參與方面的規劃。本小組可作為問責制手段 -

2023年8月30日

確保這項專案真的能夠利用機會，終於履行長期擱置為 O' Bryant 建設專屬校園的承諾，並且讓學生與波士頓提供的每一個機會產生連結。

在 7 月和 8 月，我們帶著 O' Bryant 校友和職員多次參觀 West Roxbury Education Complex，並且聽取了深思熟慮的回饋及設想翻修空間潛力的想法。在下一場學校委員會會議上，我們會分享初步的交通服務計畫，旨在確保所有社區的學生都能夠繼續成為 O' Bryant 社區的全面參與者。我們也分享了一些常見問題的線上回應，還有針對替代站點及其限制的分析。相關內容可見於 boston.gov/gnd-bps。我們很期待今年晚秋在 WREC 舉行的開放日，以便與 O' Bryant 的學生、家庭、職員、校友及其他合作夥伴繼續對話。

在我們投入返校準備之前，我想簡單介紹今年夏天的一些亮點。我們度過了精彩的第 5 學季，並且為 9,573 位學生提供服務。比起去年接受服務的 7,089 位學生還要多。我們的學生能夠將波士頓作為教室使用。無論是著重於 STEM 活動，還是親手種植花園、學習動物知識或製作影片，第五學季度在學生參與方面的表現優異，並且讓他們與這座城市有所連結。

BPS August Leadership Institute (ALI) 於本月初在 Madison Park Technical Vocational High School 舉行。我熱愛 ALI，我們所有學校負責人會在此時齊聚一堂制定明年計畫。這是調整相關工作及互相學習的機會。我們還邀請了多位專業的演講者，包括：市長 Michelle Wu、主席 Jeri Robinson、BTU 主席 Jessica Tang，還有教育部長 Patrick Tutweiler 博士。我們的學校負責人相當興奮，並且準備好開啟全新的學年。

最後，昨晚很高興能夠參加 Boston Children's Museum 的幼兒園倒數活動。這一直都是很好玩的活動，因為我們看到一些年紀最小的學習者對學校很興奮，家長也是驕傲地露出微笑。我們跳舞、探索、分發背包和好吃的東西，並且向家人分享 BPS 如何為家庭及其學生提供支援的重要資訊。感謝 Boston Children's Hospital、Boston Children's Museum、Cradles to Crayons，以及市長的幼兒教育辦公室共同組織了這麼精彩的活動。

接下來，我想簡單向您說明我們返校準備的最新情況。我們與學校委員會分享了更詳細記錄這些主題的備忘錄，但我想在報告中提出一些要點。星期一晚上，我們透過 Zoom 主辦了返校社區會議 - 感謝主席 Robinson、副主席 O' Neil 和新任委員會成員 Lima Barbosa 的加入。我們邀請了超過 800 個家庭加入行列，進一步瞭解本學年初的期望。對於團隊上學年努力讓 BPS 在後續學年處於優勢地位的所有工作，我感到相當自豪。

從職員任用開始，我們今年的招聘活動進展穩定，目前已聘用或預計聘用 97% 的教師。我們還會招聘 134 位教育工作者，但團隊每天都在努力篩查和填補這些職缺。在新學年之初，我們的安全服務專家已 100% 聘用完畢。我們去年只替這些職位填補一半的人員，並且已聘用 522 位食品服務人員，高於去年同期的 443 位。在交通服務方面，我們已聘用 675 位校車監察員，還有 57 位招募中，比起去年增加將近 200 位。我們充分任用了校車司機，目前有 743 位有效的校車司機準備報到，完全不同於去年開學時的 665 位司機。還

2023年8月30日

是有少數需要填補的職位，但我們今年的處境與去年截然不同。非常感謝人力資本團隊，他們投入了很長時間，甚至還在週末處理所有新進員工的事宜。

我們的交通服務團隊也已經準備就緒，可為需要交通服務的家庭提供超過 25 位多語言交通服務客戶服務代表的支援。家庭和學生還可以使用「尋找我的校車應用程式」，以便追蹤他們的校車路線。今年，我們還會將全面運行的廚房數量擴展至 86 所學校；所有學校都準備好提供完全現場製作的熱食，另外 20 所學校的廚房預計於 11 月前投入營運，而且我們會在新的學年中提供符合清真和猶太認證的膳食。今年夏季，我們將教學大樓清潔完畢並進行了一些帶來巨大變化的更新，例如重新油漆和閃亮的拋光地板、磚石作業和操場整修，甚至進行了全面的浴室整修。去年在新學年初，我們有 20 所學校裝設了 916 部空調系統裝置。今年，我們則有 78 所學校，共超過 3,800 部裝置。

雖然在過去幾年內取得進展，但我們還是與波士頓公共衛生委員會密切合作，並聽取他們今年就 COVID 協定提出的建議。協定與今年夏季相同，但不同於上學年。我們不會每兩週測試一次，也不會在校內進行症狀測試，但只要有需要即可準備進行測試。所有學校都會為有需要的人提供兒童和成人尺寸的口罩。去年，我們在 BPS 社區中為超過 5,000 位成員接種了流感和 COVID 的疫苗，今年更是與醫療合作夥伴提供多家診所的站點。為了保護所有人免受 COVID 及許多其他疾病和病毒的侵害，我們要求人們生病時待在家中，並保持良好手部衛生。除了讓學校準備就緒時必要的所有營運工作之外，我們的學業團隊也持續努力協調學校間的工作，並且特別著重於：紮實的教學、創造友善且提供支援的環境、讓學生加強他們的出席率，並且為我們整個學區的多語言學習者和障礙學生擴展包容性教育機會。

我們也歡迎多位引領包容性教育工作的新任團隊成員：

帶領專業服務辦公室

- 專業服務主任 Kay Seale
- 服務與支援副主任 Olga Garriga
- 專業課程副主任 Lauren Viviani

我想要感謝 Lauren 去年擔任了我們的特殊教育臨時助理校監。

帶領多語言與多文化教育辦公室

- 教學支援副主任 Carolina Armstrong
- 營運與問責制副主任 Brittany Baggett

除了帶領包容性教育工作的新任職員之外，我也想歡迎我們的新任人力資本主任 Francesse Canty，以及新任首席家庭發展官 Magaly Sanchez。該團隊在新學年初就緒後，將為我們提供日後實行工作所需的能力。我很高興他們能夠加入團隊！

2023年8月30日

最後，如果家庭在開學前還是有疑問，即可前往以下所有地點取得更多資訊或支援。我對於這次的新學年可說是興奮不已。因為我們需要時間適應新的常規，所以前幾週一定要不斷調整，只是要有員工和系統負責管理。我知道這會是精彩的一年！

最後，我要歡迎上週宣誓就職的 Chantal Lima Barbosa。我很期待與您合作。我相當自豪學校委員會有另一位 BPS 校友來自親愛的 Burke High School，而且他們都在為您加油。以上就是我的報告。

校監為 Robinson 女士證實該學區所有的關鍵領導階層職位現已填補完畢，並補充說她對自己的優質團隊非常自豪。Robinson 女士詢問第 5 學季學習的影響。校監表示如果有更多資料可供使用，近期就會提出關於第 5 學季學習的完整報告。她熱情地說到學生所接受的多樣化機會，以及建立完畢的夥伴關係。她表示 12-14 歲的孩子需要更多課程。Robinson 女士對 Mehta 先生在 BPS August Leadership Institute 與波士頓音樂專案進行的演奏會表示祝賀。

Cardet-Hernandez 先生要求融合班規劃的最新情況。資深學業副校監 Linda Chen 表示今年每所學校都會有包容性規劃團隊。

明年，所有設置 K0、K1、K2、7、9 年級的學校都會提供包容性教育。Cardet-Hernandez 先生詢問註冊的相關問題。校監表示 2023-2024 學年的學生註冊人數稍微超過 50,000 位，並且提醒說有些學生在開學第一天並未報到，所以這個數字可能會有變動。她指出多語言學習者和障礙學生的人數增加。Cardet-Hernandez 先生詢問學區主要設施計畫的時間軸。校監表示該計畫預計在本日曆年結束前發佈。他還詢問設施狀況評量 (FCA) 的情況。營運副主任 Teresa Neff-Webster 表示 FCA 由兩份報告和預計於秋季發佈的公共儀錶板組成。她將 FCA 描述為設施團隊用於制定基礎設施計畫，並且支援資本規劃團隊制定長期設施計畫的工具。Cardet-Hernandez 先生詢問如果孩子沒有認證教師的話，家庭什麼時候會收到通知，還有他們會有哪些選項。校監表示她的團隊正在組織該資訊，還有她會向委員會提供相關和計畫。

Alkins 博士要求關於以英語為第二語言 (ESL) 認證的新任教師聘用資料。校監同意讓她的團隊跟進這些資訊。

2023 年 8 月 30 日

Alkins 博士詢問 BPS August Leadership Institute 的成果，還有對新學年的感受。校監表示 ALI 今年包括深入研究審核資料的教師領導團隊和學校負責人，並且補充說現場的參與程度和積極性很高。Alkins 博士詢問安全專家及接受創傷知情和修復式正義實務訓練之職員的最新情況。安全主任 Neva Coakley 表示申請安全專家職位的人數從 78 人增加到 100 多人。她表示 19 個社區連結職位均填補完畢，並且由新任副手帶領。所有安全職位都接受過降級訓練和創傷知情實務訓練。O' Neill 先生詢問交通服務準備的相關問題。交通服務總監 Dan Rosengard 表示司機和監察員的投標已於上週順利進行。司機正在進行試駕，並且會爭取準時的表現。他承認只要學生作業有所新增或變更，路線有可能發生一些變動。O' Neill 先生詢問體育運動和實地考察的交通服務，以及針對排定 MBTA 紅線關閉之潛在影響的準備情況。Rosengard 先生表示他的團隊正與 MBTA 和市府官員會面，以便緩解紅線關閉的影響。BPS 交通部正與體育部門密切合作，以便排定活動並大幅增加容量。O' Neill 先生要求提供新鮮膳食準備的最新情況。校監表示食品與營養服務總監 Analise Tanner 正擴展學區現場製作膳食的供應範圍，並且逐步淘汰包裝食品。BPS 食品與營養服務部門正與非英語母語人士合作，申請和確保工作。校監提議在日後會議上提交關於食品與營養服務的完整報告。

通過 - 經唱名，委員會一致核准校監的報告。

一般公眾意見

Kim Emery, West Roxbury 居民與 Boston Latin Academy 家長，就障礙學生與家庭的真誠夥伴關係發言。

Edith Bazile, Hyde Park 居民與照護者，就 Tidwell 的報告和種族平權發言。

Ruby Reyes, Dorchester 居民與 Boston Education Justice Alliance (BEJA) 董事，就校監的表現評估發言。

Michael Heichman, Dorchester 居民與 BEJA 成員，就種族平權發言。

John Mudd, Cambridge 居民與倡導者，就校監的表現評估和學區的包容性計畫發言。

Lisa Guisbond, Brookline 居民與 Citizens for Public Schools 執行董事，就 Tidwell 的報告發言。

Sharon Hinton, 海德公園居民與倡導者，就各種教育議題發言。

Deirdre Manning, Dorchester 居民與前 Henderson 家長，就 BPS 考試學校招生部政策發言。

2023年8月30日

Khymani James, Dorchester 居民與 BPS 校友，就 Boston Latin Academy 的出席率政策與程序發言。

待辦事項

核准- 經唱名，波士頓學校委員會一致核准向大城市學校委員會支付 2023-2024 學年會費，金額為 \$ 46,746。

Dr. Alkins 博士指出補助款方案包含所有全新補助款，並且表示他很期待收到補助款成果報告。他要求在日後提供著重於進展和挑戰的補助款簡報。他詢問如何衡量緊急情況規劃補助款中逐漸增加的家庭參與目標。校監表示日後的簡報會以將補助款資料整合至適當領域的方式進行組織。

補助款與外部資金總監 Yvonne Macre 表示補助款成果報告將於本日曆年結束時發佈。

通過- 經唱名，委員會一致核准撥款，總額為 \$5,842,243。

報告

修訂版 Madison Park Technical Vocational High School 招生部政策提案- 學校與問責制副主任 Lindsa McIntyre 博士與地區 9 校監 Robin Lee 對於 5 月 24 日首次簡報的原始招生部政策提出了一系列修訂的簡報。為了回應委員會關於意外障礙可能性的回饋，招生團隊簡化了該招生流程，方式為用「興趣聲明」(SOI) 取代一項作品和兩封支持信的要求，進而消除推薦信的需求並向申請的學生提供更穩健的支援。修訂版提案還是符合達成目前州法規的目標，即要求所有職涯職業技術教育 (CVTE) 學校制定招生部政策，並且確保所有學生做出知情決定也想要接受 CVTE。

Lima Barbosa 女士讚揚團隊提供各種形式來傳達他們的興趣聲明（例如書面、影片、投影片或採訪）。她提及自己身為前 BPS 高中生的個人經歷，並且對提案有可能協助學生和家庭做出更知情決定表示支持。她詢問擬議招生變更的社區參與流程。校監表示 BPS 規劃將學校擴展至 7-12 年級，因此向中學生進行關於職業教育的外展活動，並且提供校園參觀服務。Lima Barbosa 女士詢問對移民家庭的外展活動。校監表示 BPS 歡迎中心為家庭提供了學校選擇的相關資訊。CVTE 總監 Perino Watson 表示他的團隊遊歷了整個學區，以便分享關於 CVTE 選項的資訊並提供職業課程參觀服務。

Cardet-Hernandez 先生詢問學生在 Madison Park 還會不會被安排休行政假。校監表示她和她的團隊正在檢查全學區的行政指派，並且將可根據學區政策實施的替代方案納入考量。Cardet-Hernandez 先生詢問學區是否正在分析 Madison Park 在擬議擴建方面的註冊影響。校監表示註冊預測會與學校提供的課程產生連結。Cardet-Hernandez 先生鼓勵團隊思考潛

2023 年 8 月 30 日

在預算影響，以及預料之外的後果。校監表示第一步是更新學校招生部政策，接著是設計階段。

O' Neill 先生感謝學區根據學校委員會的回饋，大幅修改了政策提案。

Robinson 女士鼓勵 BPS 為學生提供參觀 Madison Park 的機會，並且深入瞭解學區的職業技術機會。

委員會排定於 9 月 13 日對 Madison Park Technical Vocational High School 招生部政策提案進行投票。

校監於 2022-2023 學年的總結性表現評估 - Robinson 女士提供了校監評估的背景資訊，這也是學校委員會的主要職責之一。校監 Skipper 於 7 月 26 日的特別會議上，向委員會提交了自我評估。委員會成員接著完成了個人評估，其中 Alkins 博士和 O' Neill 先生編纂了總結性評估。Robinson 女士指出校監 Skipper 在學區工作了 11 個月，一開始就非常誠實對待我們，說明學區回到正軌的所有必要工作，而且這項工作不會在一夜之間完成，也不可能單打獨鬥。她鼓勵委員會成員、學區領導團隊成員、公眾與社區行動主義者自我反思，因為所有人在學區的成敗上都發揮了重要作用。她感謝校監為服務波士頓學生和家庭所投注的心力和奉獻精神。

Alkins 博士簡報了 2022-2023 學年校監評估流程的摘要和結果。

評估步驟

- 協議目標
- 由校監完成的自我評估
- 個別成員評估
- 總結性評量
- 學校委員會就總結性評量與最終表現評分投票

2022-2023 學年評估時間軸：

7 月 26 日 校監提出自我評估
7 月 27 日 - 8 月 18 日 成員完成個人評估
8 月 19 - 24 日 Alkins 博士和 O' Neill 先生將主題綜合為總結性評估
8 月 30 日 委員會提出總結性評估
9 月 13 日 委員會就總結性評估與最終表現評分投票

DESE 校監評估標準：

- 標準 I：教學領導力
- 標準 II：管理與營運
- 標準 III：家庭與社區參與
- 標準 IV：職業文化

2023 年 8 月 30 日

委員會將 DESE 四類校監評估指標改動為更細微的五類指標：將「能力」評分細分為「發展中」和「有效」。

校監為 2022-2023 學年制定出下列目標：

- 將學業表現視為優先並使其加速
- 強化社交情續學習的機會
- 簡化營運並確保學生安全
- 發展真正的家庭與社區參與做法
- 改善內部和外部與家庭及職員的溝通
- 增加統籌辦公室和學校的問責

Alkins 博士分享了以下綜合評估的結果和主題：

標準 I：教學領導力

綜合評分：熟練（平均分數：3.71/5）

回饋主題：

- 紮實的教學一致性；已組成強大的團隊
- 對於公平讀寫能力、多語言學習者 / 障礙多語言學習者 (MLL / MLLwD) 和出席率的投資相當振奮人心
- 著重於 SPECIFICITY 的融合班推廣和 MLL/MLLwD 策略計畫，而且職員多樣性相當關鍵
- 必須更有效地使用公平讀寫能力和種族平權工具，並且分享揭露歷史性、不公平實務的資料

標準 II：管理與營運

綜合評分：熟練（平均分數：3.71/5）

回饋主題：

- 全新組織領導模式和區域模式提供更多支援和問責制
- 職員任用、安全和勞資協議的改善
- 設施狀況評量會是展示全新改善流程承諾的機會。
- 著重於交叉協作和進度監控

標準 III：家庭與社區參與

綜合評分：熟練（平均分數：3.57/5）

2023 年 8 月 30 日

回饋主題

- 讚揚 BPS 服務專線和加強學校家長參教理事會
- 錯過真誠參與的機會（溝通、時間軸、學校整併、決策、權力和權威方面）
 - 強烈支持將 BPS 從家庭和社區參與轉變為真誠參與的承諾
- 確保將平權作為貫穿主題；深化客戶服務方法並持續衡量影響 / 滿意度

標準 IV：職業文化

綜合評分：熟練（平均分數：3.71/5）

回饋主題：

- 對文化能力、高標準及持續學習的堅定承諾（透過專業發展取得支援）
- 讚揚主要核心的穩定性
- 持續建立關係並衡量影響
- 必須將所有變革、其有效性及問責制的評量放在最重要的位置

最終整體評分：熟練

員工發展計畫

- 強項領域
 - 採取措施以透過外部報告深入瞭解學區面臨的挑戰，並且在多個領域中展開工作以影響變革
 - 發展區域網路並在各領域中建立改善系統，包括課程與教學（細節更多）、勞資關係、交通服務基礎設施等。
 - 創造高期望的文化、明確闡述價值並努力持續改善，同時具備文化回應和包容等特質。
- 持續成長領域
 - 從家庭和社區參與轉變為真誠的家庭和社區參與
 - 繼續發展所有職員對共同使命的認可及對高標準的承諾，共同著重於改善學生成果和彌合差距，並且使用資料評量衡量影響，以及培養客戶服務心態（例如明確指出造成挑戰出現的制度性偏見、為最弱勢族群找出全新評量方法）
 - 制定公平、平等且合乎情理的連貫主要計畫，特別是受影響社區的主要計畫

學校委員會預定於 9 月 13 日對校監的最終 2022-2023 學年表現進行評分投票。今年秋

2023 年 8 月 30 日

季，委員會和校監會共同制定學區 2023-2024 學年的目標。

O' Neill 先生指出 Mehta 先生參與了評估流程，但 Lima Barbosa 女士並未參與，因為她在評估時尚未加入委員會。他很感謝校監投注的心力、深思熟慮的自我評估，還有平易近人的特質。他指出成員的個別評估和總結性評估都放在[委員會網頁](#)上。

委員會討論了與校監下一學年目標相關的主題是不是正確的目標。Cardet-Hernandez 先生鼓勵委員會做出與政策決定和目標設定密切配合的資料導向決策。他建議另外更具體說明學生成果和明確指標的內容以衡量進展。他表示與設施主要計畫相關的目標應確保該計畫與現有和未來的註冊保持一致，並且在整個學區增加優質選項。Alkins 博士同意目標用語需要更加具體。O' Neill 先生表示 2023-2024 學年的目標會是 SMART 目標。他建議委員會在其即將在 10 月登場的度假會議上，更詳細討論各項目標。Alkins 博士建議委員會考量 MAP 評量分數以外的資料。Robinson 女士表示她身為委員會主席，每天都與校監談話，而且具備校監工作的獨特角度。校監感謝委員會的回饋，並補充說她和她的團隊會致力於繼續改善。

O' Neill 先生指出校監僱傭合約指出如果校監在今年獲得有效率或可仿效的評價，即符合 2.5% 的調薪資格。這也指出在 2024 年 1 月 1 日後，主席和校監應就受僱第三年和第四年薪資和調薪可能性進行善意的談判，並且取得主席要求依各地區類似規模之學區細分的校監薪資行情調查。

公眾對報告的意見

Kim Emery, West Roxbury 居民與 BPS 家長，就大城市學校委員會的會費和校監表現評估發言。

Michael Heichman, Dorchester 居民與 Boston Education Justice Alliance 成員，就 Tidwell 的報告和校監的表現評估發言。

新業務

Cardet-Hernandez 先生建議委員會重新考慮加分方面的學區考試學校招生部政策。他也要求了目前的行政指派資料，以及關於學區減少行政指派學生人數之計畫的資訊。

休會

Robinson 女士宣佈自 9 月 13 日星期三開始，學校委員會將於下午 6:00 在 Roxbury 的 Nubian Square Bolling Building 現場舉行混合式會議，並透過 Boston City TV 和 Zoom 進行

波士頓學校委員會網路會議
Zoom

2023 年 8 月 30 日

直播。委員會將繼續提供兩次公眾意見期，第一次意見期的時限為一小時。將優先考量那些在現場發言的人員。如果時間允許，委員會將接著開放網路見證。一小時後，任何沒有機會發言的人可在會議結束時提供意見。歡迎提供書面見證。委員會將繼續評估其流程，並視需求進行調整。

通過 - 約下午 10:07，委員會統一投票、點名並休會。

見證：



Elizabeth Sullivan
執行秘書