

致： 波士頓學校委員會
來自： 校監 Mary Skipper
日期： 2023 年 7 月 26 日
關於： 自我評估

今天晚上我將向學校委員會提交我的自我評估。

回來擔任波士頓公立學校的校監真是一種難以置信的榮譽。我經常對我的團隊說，擺在我們面前的是一個**此生難得**的機會，可以幫助我們的學區轉變為一個高性能、可持續發展的系統，真正為我們 48,000 名學生中的每一位提供服務。

自從成為校監以來的 10 個月裡，我瞭解到並重新學習了很多有關 BPS 的知識。我們的系統改進計劃 (SIP)、大城市學校委員會報告、EY 數據審計、訪問學校以及與學生、家庭、教職員工和合作夥伴的會議都幫助我了解哪些部分在起作用、正在起效以及我們需要改變哪些東西。

我知道新校監的傾向和期望往往是放棄以前所做的事情並製定可稱之為全新系統的過程。這從來都不是我的風格或工作方式。我相信多年來，在一些非常有才華的領導者的領導下，BPS 已經做了很多出色的工作。我的風格是評估所有方面；從戰略上確定什麼是有效的；傾聽那些為系統工作的人和系統服務的對象的體驗；然後向前邁進，確保基礎牢固並能夠支持後面的發展。

在過去的一年裡，我在努力進行評估的同時，還積極進行改進，並優先考慮通過創建和加強關鍵系統和結構來重建堅實的基礎。正如我多次說過的，我也完全相信這項工作最好由團隊來完成，因此我的另一個重點是聘請一支強大、多元化且經驗豐富的團隊，其中許多人曾經或目前在 BPS 工作，以便我們能夠保持良好的勢頭並創建我們學區所需要的，以及我們的學生、家庭和工作人員想要的和應得的改進和持久系統。

我想要明確的是一一我們面前仍然有大量的工作要做，一些非常困難的決定已經推遲了幾十年才做出。我相信，BPS 可以進行大膽的轉型，也需要進行大膽的轉型，從一個旨在相互隔絕的和強化結果差異的學區轉變為真正為所有兒童服務的學區，無論這些學童住址的郵政編碼、種族、文化、語言或身心障礙情況如何。為了完成這項深入而艱鉅的工作，我們需要慶祝和紀念我們一路走來所取得的進步，但在我們將這一願景成為當前和未來的學生和家庭的現實之前，永遠不要滿足。



當我們構建所需的基礎系統時，我們必須每年展示實現我們目標的具體進展，並證明我們正在創建和加強的系統將帶來積極的學生成果，特別是對於我們最匱乏服務的學生——黑人和棕色人種學生、身心障礙學生以及無論有無身心障礙的多語言學生。

我們的工作進展和切實的學生成果必須成為衡量我、我的團隊和我們學區成功的標準。 我將分享一些我們正在監控的進展類型的簡單示例：

1. **提供安全、可靠和準時的交通對於確保我們的學生能夠接受教育至關重要。** 我們將在與一年前截然不同的地方進入 2023-2024 學年。該學區配備了充足的校車司機，並有額外的司機等待完成培訓，以便我們在新學年開始時為實現我們的交通目標做好準備。我們與 Transdev 簽訂了一份新合同，該合同建立在我們與該供應商取得進展的基礎上，並且首次通過巴士合同製定了與我們的運輸目標相符的財務激勵和處罰措施。我們重新設計了系統，使每輛校車至少配備一名監管員，並且我們在僱用校車監管員方面繼續取得重大進展，以便特殊教育學生的家庭不會經歷去年發生的波動。從去年的數據來看，隨著時間的推移，作為一個系統，我們改進了準時 (OTP)，並解決了更大比例的 GPS 數據丟失問題。儘管我們全年的準點率低於系統改進計劃 (SIP) 中的 95%，但我們已經取得了重大的運營改進，以提高每月的準點率，確保每天覆蓋所有路線，並通過我們的交通熱線為家庭就任何延誤或服務挑戰提供實時溝通，該熱線配備多語種工作人員為我們的家庭提供服務。
2. **保持我們的勞動合同和薪資具有競爭力和符合現時水平對於培養一支多元化、有才華的員工隊伍至關重要，他們將 BPS 視為工作、發展和進步的場所，為我們的學生和家庭提供服務。** 我們與工會簽訂的 18 份勞動合同全部未到期，有的長達 3 年。今年結束時，所有 18 份合同均已簽訂並生效。我們將繼續與工會建立牢固的關係和合作，以完成 BPS 未來所需的關鍵工作。每個工會都代表著我們的教職員工，他們與我們的學校領導一起在整個疫情期間不知疲倦地工作，為我們的學生和家庭做任何需要做的事情。如果合同沒有及時更新，尤其是在幾年不這樣做，員工就不會感到受到尊重或重視。我們還重組了七年來未更新的學校領導合同，並與學校領導合作制定了我認為是馬薩諸塞州最具競爭力的學校領導合同之一。該合同植根於這樣的信念：強大的才華橫溢的學校領導核心對於我們學區的轉型有多麼重要。我們現在有一個勞工計劃，使我們每年能夠集中精力在幾個單位之間進行談判，並保持我們學區的競爭力和讓員工感到受到重視。
3. **我們的願景和計劃正在取得進展，即每所波士頓公立學校都具有包容性，可以為所有學生提供一以貫之的服務，以滿足他們的需求。BPS 中的融合教育意味著我們正在增加多語言學習生獲得母語學習的機會，並為身心障礙學生（包括會說多種語言的學生）更多地提供限制最少的環境。**
 - a. 與往年相比，更多的多語言學生獲得了他們應得的服務，雖然我們還有大量工作要做，但作為司法部協議的一部分，我們獲得適當服務的多語言學習者的比例是有史以來最高的。我們從 89% 的多語言學習生接受所需的適量英語教學，增加到現在 94% 的多語言學習生接受了所需的適量英語教學。我們正在擴大雙語教育、接觸母語的機會，並努力實施我們的 OMME 戰略計劃。

- b. 去年，我們與超過 22 所學校合作，組建了他們的融合教育規劃團隊，幫助他們開始改造學校以支持融合教育的實踐。吸取今年的經驗教訓，我們正在積極制定融合教育計劃，其中包括大城市學校理事會 (CGCS) 報告中的許多建議，並將於 8 月作為我們的 SIP 的一部分提交。在 2023-2024 學年，我們要求所有學校建立並運行其融合教育規劃團隊，以便我們可以按年級推出融合計劃，並為我們的教育工作者提供額外的專業發展，從而確保員工獲得所需的培訓和資源。在融合教育的環境中為我們的學生提供服務，讓學生能夠獲得母語教學和在限制最少的環境中學習。我們還通過擴大內部和管道計劃，進一步開發和增加招聘和留用員工的資源，以便我們擁有語言和文化多樣性的員工，並獲得特殊教育和 ESL 認證，這是我們支持我們的全融合教育計劃所需的。

這些只是工作進展的三個例子，這就是為什麼我們必須專注於構建維持和支持這一進展的系統。在我的自我評估中，我提供了額外的例子，並按照四項 DESE 標準組織了主管評估的工作。我在這裡列出了這四個標準，以及我將針對每個標準深入探討的主題：

標準一：教學領導

- 公平文學素養教育
- 融合教育
- 雙語/OMME 計劃
- 早期大學
- 擴展職業技術教育
- 學生支持：青年機會和長期缺勤
-

標準二：管理與運營

- 團隊結構：代表
- 團隊結構：區域模型
- 設施規劃
- 應急管理辦公室/學校安全規劃
- 通訊系統
- 勞動合同

標準三：家庭和社區參與

- 重建：提升公平、家庭和社區進步
- 學校校務委員會的改進
- BPS 家庭幫助熱線
- 擴大家長輔導

標準四：職業文化

- 內部溝通
- 專業發展重點
- 學校領導合同
- 會議結構

與許多領導層頻繁更迭的大學區的情況一樣，**BPS** 的運作重點是合規性，很難實現以學生成果為基礎的更廣泛、更具適應性的目標。作為一個團隊，我們決心轉變這種心態，讓學區的 **BPS** 超出預期，為所有學生提供支持，尤其是那些服務不足的學生。這需要每個人盡自己的一份力量。這需要我們領導工作的團隊保持一致性和責任感，以及可持續發展和持續改進的目標。

感謝您給我這個為該學區服務的機會，使我成為今天的教育者。我非常關心工作、學生和家庭，以及每天為學生提供支持的辛勤的工作人員。我們齊心協力，儘管目前和未來都會面臨挑戰，但我相信我們能夠而且必須做出必要的改變，將 **BPS** 轉變為一個以學生成果和成功為基礎的學區。