



**PROCÈS-VERBAL OFFICIEL DE LA REUNION VIRTUELLE
RÉUNION DU COMITÉ SCOLAIRE DE BOSTON**

30 août 2023

Le Comité Scolaire de Boston a tenu une réunion virtuelle le mercredi 30 août 2023 à 17 h. sur Zoom. Pour plus d'informations sur l'un des points énumérés ci-dessous, visitez www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee, envoyez un courriel à feedback@bostonpublicschools.org ou appelez le bureau du Comité de l'École de Boston au (617) 635-9014.

PRÉSENCE

Membres du Comité scolaire présents : Présidente Jeri Robinson ; Vice-président Michael D. O'Neill ; Stephen Alkins; Brandon Cardet-Hernandez; Chantal Lima Barbosa; Quoc Tran ; et le représentant étudiant Diego Meta.

Membre du Comité scolaire absent : Rafaela Polanco Garcia

DOCUMENTS PRÉSENTÉS

Ordre du jour

Procès-verbal de la réunion : Le 21 juin 2023 ; et le 26 juillet 2023

Rapport de l'avocate Natashia Tidwell

Tidwell PowerPoint

Bureau du Capital Humain Mise en Œuvre des Recommandations de Tidwell

Memo:Mise à jour de la préparation de la rentrée scolaire du surintendante - Année scolaire 2023-2024

PowerPoint de Rentrée Scolaire, SY 2023-24

Subventions à approuver pour un total de 5,842,243 \$

Memo:Révisions Proposées à la Politique d'Admission de l'école Madison Park Technical Vocational High School (MPTVHS)

Le mercredi 30 août 2023

Déclaration d'Impact sur l'Equité de MPTVHS, Proposition de Politique Révisée

Projet de Politique d'Admission à MPTVHS

PowerPoint de Proposition de Politique révisée pour MPTVHS

Évaluation Sommative de la Surintendante, SY 2022-2023

PowerPoint d'Evaluation de la Surintendante, le 30 août 2023

Évaluation du Rendement de la Surintendante, SY 2022-2023 - Présidente Jeri Robinson

Évaluation du Rendement de la Surintendante, SY 2022-2023 - Vice-Président Michael O'Neill

Évaluation du Rendement de la Surintendante, SY 2022-2023 - Dr Stephen Alkins

Évaluation du Rendement de la Surintendante, SY 2022-2023 - Brandon Cardet-Hernandez

Évaluation des Performances de la Surintendante, SY 2022-2023 - Diego Mehta

Évaluation du Rendement de la Surintendante, SY 2022-2023 - Rafaela Polanco Garcia

Évaluation du Rendement de la Surintendante SY 2022-2023 - Quoc Tran

Memo: Auto-évaluation de la Surintendante pour l'Année Scolaire 2022-23

Auto-évaluation SY 2022-2023 de la Surintendante Skipper

PowerPoint:Auto-évaluation SY 2022-2023 de la Surintendante Skipper

RAPPEL À L'ORDRE

La présidente Jeri Robinson a déclaré la réunion ouverte et a fait le serment d'allégeance. Mme Sullivan a fait l'appel. Mme Polanco Garcia était absente. Dr Alkins était absent à l'appel mais a rejoint la séance exécutive. M. Mehta était absent à l'appel mais a rejoint la réunion ordinaire à 18 heures. Tous les autres membres étaient présents.

Mme Robinson a annoncé que le Comité s'ajournerait en séance exécutive pour discuter de la stratégie concernant le Rapport Tidwell en ce qui concerne les litiges en cours ou potentiels. Tenir cette discussion dans le cadre d'une réunion publique pourrait avoir un effet préjudiciable sur la position de négociation du Comité. Elle a annoncé que le comité reprendrait la séance publique à 18 h.

Approuvé - Vers 17 h 05, le Comité a voté à l'unanimité, par appel nominal, l'ajournement en séance exécutive.

Le mercredi 30 août 2023

RETOUR À LA SESSION PUBLIQUE ET BIENVENUE

Vers 18:12 heures, le Comité est retourné en séance publique. Mme Robinson a annoncé que le Comité venait tout juste de rentrer d'une séance exécutive pour discuter de la stratégie relative au Rapport Tidwell en ce qui concerne les litiges en cours ou potentiels. Tenir cette discussion dans le cadre d'une réunion publique pourrait avoir un effet préjudiciable sur la position de négociation du Comité. Elle a déclaré que la réunion de ce soir était diffusée en direct sur Zoom. Elle sera rediffusée sur Boston City TV Elle sera également publiée sur bostonpublicschools.org/schoolcommittee et sur YouTube. Elle a annoncé que des services d'interprétation simultanée étaient disponibles en espagnol, créole haïtien, capverdien, vietnamien, cantonais, mandarin et langue des signes américaine (ASL) et a fourni des instructions sur la façon d'accéder à l'interprétation simultanée en changeant de canal Zoom. Les documents traduits de la réunion ont été publiés sur www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee avant le début de la réunion.

Mme Robinson a accueilli la nouvelle Membre du Comité Scolaire Chantal Lima Barbosa qui terminera le mandat anciennement occupé par Lorena Lopera prenant fin en 2024. Mme Lima Barbosa est née à Boston et a grandi au Cap-Vert. En 2010, elle est retournée à Boston et a fréquenté le l'Ecole Secondaire Jeremiah E. Burke où elle a obtenu son diplôme étant major de Promotion en 2012. Elle a ensuite obtenu un Bachelor (licence) de Sciences en Sciences Politiques en 2016 et une Maîtrise en Enseignement Supérieur et en Administration en 2018 de l'Université du Massachusetts à Amherst. Mme Lima Barbosa servait auparavant comme agent de liaison avec les communautés de Dorchester et de Cap-Vert au sein du Bureau des Services de Quartier de la Ville. Elle a été une ressource essentielle pour les résidents qui ont appris à naviguer dans les services de la Ville tout au long de la pandémie de COVID-19. Elle a également servi d'agent de liaison avec le Conseil Municipal au Bureau des Relations Intergouvernementales. Elle est actuellement directrice du recrutement pour Duet, une organisation à but non lucratif de coaching dans l'enseignement supérieur. Mme Lima Barbosa a prêté serment devant la Mairesse Michelle Wu le 25 août.

ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION

Approuvé – Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité les procès-verbaux des réunions du Comité Scolaire du 21 juin 2023 et du 26 juillet 2023.

RAPPORT

Rapport de l'Avocate Natasha Tidwell - Examen des Déterminations de Congés Administratifs Payés et des Résultats Disciplinaires : Gestionnaires de Bureau Central des BPS/Directeurs d'Ecoles - L'avocate Natasha Tidwell du cabinet d'avocats Mintz a revu le calendrier de l'examen qu'elle a mené au nom des Ecoles Publiques de Boston (BPS) :

Le mercredi 30 août 2023

- Le 17 août 2022 – Un employé des BPS informe le Surintendant par Intérim Echelson et la Surintendante Entrante. Skipper des inquiétudes liées à l'augmentation soudaine du nombre de hauts administrateurs de couleur des BPS faisant l'objet d'une enquête et placés en congé administratif payé.
- Enquêteur externe identifié
- Automne 2022 – compilation des données
- Printemps 2023 – entretiens avec des parties prenantes internes et externes
- Été 2023 – finalisation et rapport des conclusions

Portée de l'Examen Mintz

- Résumé de la Plainte Interne :
 - Au cours des 10 mois précédents (2021-2022 SY), les BPS ont enquêté et placé un nombre important de hauts fonctionnaires de couleur (principalement des hommes et des femmes Noirs) en congé administratif payé.
 - Demande de rétention d'un enquêteur externe pour identifier les modèles potentiels de préjugés implicites ou de discrimination raciale.
- Période de Révision
Élargie pour inclure SY 2019-2020 ; 2020-2021 ; et 2021-2022
- Postes à l'Etude
 - Dirigeants d'Ecole (par exemple, directeurs et co-dirigeants d'école)
 - Employés de Direction du Bureau Central

Aperçu d'Enquête et du Processus Disciplinaire des BPS

- Les plaintes sont généralement adressées au Bureau de l'Équité (« Equity ») ou au Bureau des Relations de Travail (« OLR »).
 - Équité : traite les allégations de conduite fondées sur des préjugés et discriminatoires ainsi que le harcèlement sexuel ou une mauvaise conduite similaire
 - OLR : gère toutes les autres allégations
- Si une enquête préliminaire suggère que la conduite alléguée constituerait une violation de la politique des BPS, le District procédera à une enquête.
 - La détermination PAL est effectuée.
 - Un avis de Réunion d'Enquête est émis.
- Critères de détermination PAL :
 - (1) problèmes de sécurité
 - (2) comportement ou menace à l'intégrité de l'enquête
 - (3) caractère flagrant de la conduite

Selon la nature des allégations, le District peut choisir de mener l'enquête en interne

Le mercredi 30 août 2023

ou de retenir les services d'un expert externe.

- Si les allégations sont fondées, le district déterminera quelles mesures disciplinaires sont nécessaires, le cas échéant.
Les mesures disciplinaires peuvent aller de l'avertissement oral jusqu'au licenciement.
- Lorsque la gravité de la faute justifie une suspension ou un licenciement, une audience formelle est requise.
- Lorsque la gravité de la faute justifie le licenciement, le District peut négocier un accord de séparation avec l'employé ou offrir la possibilité de démissionner au lieu d'un licenciement.

Résumé des Conclusions

- En moyenne sur la période d'examen de trois ans, 246 employés des BPS ont été identifiés comme gestionnaires de Bureau Central ou Chefs d'Etablissement (la population cible). Parmi eux, selon les données disponibles, un peu plus de la moitié (53,6 %) se sont identifiés comme des personnes de couleur.
- Les BPS ont enquêté sur 37 membres de la population cible au cours de la période considérée.
 - 15 ont été placés en PAL en attendant le résultat de l'enquête (7 blancs et 8 non blancs) ;
 - 22 ont fait l'objet d'une enquête mais PAS placés sur PAL (11 blancs et 11 non

blancs)

- Au moment de cet examen, 35 enquêtes étaient terminées.
Huit enquêtes ont abouti à une conclusion « Non Fondé ».
L'une de ces enquêtes concernait un employé qui a été placé en PAL en attendant le résultat.

Les conséquences disciplinaires dans les 27 autres cas allaient de la formation de rattrapage au licenciement.

- Compte tenu du nombre relativement restreint d'employés ayant fait l'objet d'une enquête (37 au total) et de la diversité des fautes présumées, Mintz n'a pas été en mesure de tirer une conclusion fiable quant à savoir si, et dans quelle mesure, la race a été prise en compte dans les décisions PAL ou les résultats disciplinaires.

Observations Clés

- Les BPS utilisent des critères informels, variés et non écrits pour la détermination des Congés Administratifs Payés.
- L'OLR a placé plus d'employés de couleur sur PAL que l'Office of Equity, mais a également traité plus de dossiers au cours de la période considérée (27 – 10).
- Les cinq enquêtes de l'OLR sur des violations présumées de la politique d'approvisionnement ou d'autres irrégularités financières impliquaient POC.
- Bien que les résultats variaient à travers les BPS, le Bureau de l'Équité était plus susceptible d'imposer une formation de rattrapage comme mesure disciplinaire.

Recommandations

Le mercredi 30 août 2023

- Établir, mettre en œuvre et publier des critères pour les déterminations PAL.
- Incorporer dans la notification aux employés de la détermination PAL le(s) facteur(s) invoqué(s) pour déterminer que PAL était approprié.
- Établir un mécanisme pour un suivi cohérent des processus d'enquête sur les plaintes des BPS pour mauvaise conduite (y compris les déterminations IM et PAL).
- Établir un protocole pour les audits périodiques des processus d'enquête et disciplinaires des BPS afin d'identifier et de répondre aux tendances et aux modèles potentiellement problématiques.

L'Avocate Tidwell a noté que le rapport comprend des données sur le pourcentage de la population cible qui s'identifie comme personne de couleur au cours de chacune des années scolaires examinées. De plus, son équipe complétera le travail par une répartition des enquêtes par année scolaire pour chacune des années scolaires examinées.

La Chef du Capital Humain Francesse Canty et le Directeur des Relations de Travail Jeremiah Hasson ont présenté la réponse du district aux recommandations du rapport.

Recommandation du Rapport: Établir, mettre en œuvre et publier des critères pour les déterminations de congés administratifs payés

Plan d'Action du BPS

- Réviser la Circulaire de la Surintendante concernant la Discipline des Employés pour clairement définir le Congé Administratif.
- Le Bureau des Relations de Travail (OLR) informera les syndicats des BPS des changements et remplira toutes les obligations de négociation une fois les révisions terminées.
- Le Bureau du Capital Humain (OHC) distribuera la circulaire révisée à tout le personnel.

Recommandation du Rapport: Établir un mécanisme pour un suivi cohérent du processus d'enquête sur les plaintes des BPS pour inconduite Plan d'Action des BPS

- Le Bureau du Capital Humain (OHC) et le Bureau des Relations de Travail (OLR) examineront le système de suivi actuel pour apporter des améliorations techniques à l'analyse et à la récupération des données.
- L'OHC enverra des mises à jour régulières aux chefs d'établissement et aux chefs de département pour garantir que toutes les enquêtes sur les employés sont signalées et suivies.

Recommandation du Rapport: Établir un protocole pour les audits périodiques du processus des mesures disciplinaires des BPS pour identifier les tendances et les modèles potentiellement problématiques et y répondre.
Bureau de Mise en Œuvre du Capital Humain :

Le mercredi 30 août 2023

- Le Bureau du Capital Humain (OHC) et le Bureau des Relations de Travail (OLR) examineront les données pertinentes déclarées deux fois par an pour identifier les tendances et tout sujet de préoccupation.

Mme Robinson a déclaré que le Comité a tenu une séance exécutive plus tôt dans la soirée pour discuter du Rapport Tidwell en ce qui concerne les litiges potentiels ou en cours. Avoir cette discussion en public pourrait avoir un effet préjudiciable sur la position contentieuse du Comité. Pour cette raison, le Comité ne posera pas de questions pour le moment. Les membres ont eu l'occasion de poser des questions et de discuter du rapport lors de la séance exécutive. Le rapport complet non expurgé est disponible sur la [page Web du Comité](#).

RAPPORT DU DIRECTEUR

Tel que préparé pour la livraison.

Merci Présidente Robinson et bonsoir. Je tiens à commencer par remercier l'Avocate Tidwell pour sa présentation de ce soir et pour son travail au cours de l'année écoulée. Même si je comprends que cette enquête a pris plus de temps que prévu initialement, il était essentiel que l'Avocate Tidwell dispose d'un ensemble de données complètes et précises pour mener son analyse. La collecte de données correctes a pris plus de temps que prévu car elles ne sont pas toujours stockées au même endroit. C'est quelque chose que le District a déjà commencé à améliorer, de sorte qu'à l'avenir, toutes les données d'enquête et disciplinaires pourront être facilement collectées pour examen.

Il était également important qu'un avocat externe examine nos données pour garantir que l'enquête elle-même soit exempte de parti pris. Comme je l'ai dit au début de l'enquête, si nous constatons qu'il y avait partialité, nous prendrions immédiatement des mesures correctives. L'Avocate Tidwell n'a pas été en mesure de conclure qu'un nombre disproportionné d'employés de direction de couleur ont fait l'objet d'une enquête ou ont été mis en congé administratif, et n'a pas non plus été en mesure de conclure qu'il existait des preuves de partialité au sein du processus disciplinaire. L'Avocate Tidwell a toutefois identifié des domaines de nos processus liés au personnel qui méritent un examen plus approfondi, notamment les ratios d'employés diversifiés et non diversifiés qui ont été licenciés pour leurs performances et qui ont fait l'objet d'une enquête pour violation de nos politiques financières et d'approvisionnement au cours de cette période. L'avocate Tidwell a également identifié les domaines dans lesquels le District devrait accroître la transparence, assurer la cohérence et commencer un auto-audit pour détecter les préjugés, qui comprenait des recommandations pour 1) élaborer des critères écrits clairs pour les congés administratifs payés ; 2) améliorer le suivi des données sur les actions du personnel ; et 3) effectuer des auto-audits périodiques pour détecter les biais.

En tant que Surintendante, je prends ces recommandations au sérieux et mes adjoints et moi travaillons en étroite collaboration avec le Bureau du Capital Humain et le Bureau des Relations de Travail pour mettre rapidement en œuvre les recommandations de l'avocate Tidwell.

En plus de mettre en œuvre les recommandations de l'Avocate Tidwell, le district a également entendu des préoccupations similaires exprimées par un groupe d'anciens dirigeants de couleur

Le mercredi 30 août 2023

des BPS concernant le recours aux réunions d'enquête. En réponse à ces préoccupations, le District va

- 1) Améliorer les systèmes de suivi des réunions d'enquête ;
- 2) Fournir à tous les employés faisant l'objet de mesures disciplinaires un lien vers la Circulaire Disciplinaire des BPS afin qu'ils puissent se familiariser avec le processus disciplinaire ;
- 3) Aviser tout salarié cadre placé en congé administratif de son droit de consulter un avocat spécialisé en droit du travail préalablement à sa rencontre d'enquête ;
- 4) Veiller à ce que l'enquêteur ne fasse pas également office d'agent d'audience pour les audiences disciplinaires.

En plus de ces mesures, en tant que District, nous devons continuer à recruter et à retenir une main-d'œuvre diversifiée qui reflète la diversité raciale, culturelle et linguistique de nos jeunes. Nous devons être vigilants et intentionnels dans la surveillance des données sur la rétention des éducateurs, le recrutement, la discipline du personnel et les licenciements liés à l'évaluation des performances de nos employés de couleur. Je m'engage à garantir que nous ayons un district qui représente les élèves que nous servons en garantissant des entretiens pour tout candidat enseignant qualifié et diversifié qui postule à un poste vacant ; et garantir au moins trois entretiens à tout enseignant provisoire de couleur qui reçoit une lettre de non-renouvellement mais qui a reçu une note d'évaluation de performance compétente et répond aux qualifications minimales pour le poste ; et investir dans de nouvelles filières d'obtention de certification. Enfin, je tiens à reconnaître que la discipline envers les employés, y compris le licenciement, est toujours une mesure de dernier recours et n'est prise qu'après un examen attentif de nos principes d'équité.

En tant qu'institution publique, nous devons exiger de nos employés qu'ils respectent les normes les plus élevées afin d'établir et de maintenir la confiance du public. S'il est présumé qu'un employé a enfreint ces normes, la responsabilité publique nécessite une enquête et, dans certains cas, un congé administratif pendant la durée de l'enquête. Même si ni le congé administratif ni les enquêtes ne sont punitifs, nous savons que le processus d'enquête a un impact sur les employés. Pour garantir que les décisions de congé administratif soient cohérentes et prises uniquement lorsque cela est nécessaire, nous mettons à jour notre politique disciplinaire pour décrire les critères de ces déterminations. Comme je l'ai dit précédemment, nous veillerons à ce que tous les employés placés en congé administratif et/ou faisant l'objet d'une enquête reçoivent la circulaire disciplinaire et une notification de leur droit à un représentant ou à un avocat pendant le processus. Bien que nous préférions conseiller nos employés plutôt que d'imposer des mesures disciplinaires lorsque cela est possible, il existe certaines situations où la gravité du résultat défavorable, comme les préjudices causés aux enfants, le détournement financier, les conflits d'intérêts importants ou les actions de nature criminelle, exige que le District prenne des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Enfin, tout employé qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination à la suite d'une procédure disciplinaire ou pour toute autre raison a le droit de déposer une plainte auprès du Bureau des BPS pour l'Équité, de Commission d'Opportunité Egale d'Emploi et. Commission du Massachusetts Contre la Discrimination.

Le mercredi 30 août 2023

Je m'engage personnellement à créer un environnement de travail dans lequel le personnel est correctement formé, respecte des normes professionnelles élevées, est tenu responsable de ses actes et est capable de travailler et d'évoluer dans un environnement de travail exempt de préjugés et de représailles. Je tiens également à noter que le Comité Scolaire a demandé une répartition supplémentaire de l'année scolaire 2021-2022 (10 mois jusqu'à la date de la lettre) puisque la plainte initiale demandait spécifiquement cette période. Merci encore à Me Tidwell pour tout son travail. Je vais maintenant passer au reste de mon rapport de Surintendante.

Comme vous l'avez peut-être vu dans les médias, il y a eu de nombreux incidents impliquant des jeunes et de la violence dans notre communauté. En tant que district, nous comprenons que nos jeunes ont besoin d'être vus, entendus et soutenus. En réponse aux choses que nous constatons, nous réalisons des investissements en tant que district qui nous aideront à réagir et à soutenir ce que nous constatons auprès de nos jeunes. Nous savons que les actes ont des conséquences, mais nous savons aussi que le fait d'avoir des adultes attentionnés et confiants qui travaillent au sein de nos écoles peut également faire la différence. C'est pourquoi nous disposons d'un effectif complet de spécialistes de la sécurité scolaire et de nos coordonnateurs de connexion communautaire qui aideront à établir des relations authentiques avec nos jeunes et à les aider avec des ressources à l'intérieur et à l'extérieur de l'école. Nous avons des spécialistes de la justice réparatrice qui aideront à bâtir une culture et un climat d'acceptation et d'amour. Lorsqu'un événement qui cause un préjudice ou entraîne des conséquences se produit, ce sont ces personnes qui contribuent à mettre un terme à la situation et aideront nos jeunes et la communauté scolaire à trouver une solution. C'est à cela que sert la pratique réparatrice.

Je ne saurais trop souligner le pouvoir d'établir des relations solides avec nos élèves et combien il est important pour nos élèves de savoir qu'ils peuvent s'adresser à un adulte de confiance qui les aidera. Il faudra que nous travaillions tous de concert pour aider nos jeunes. Nous construisons ces systèmes et structures afin de pouvoir envelopper nos élèves et nos familles de nos bras. Alors que nous commençons l'année scolaire, je demande à tous les adultes attentionnés de notre communauté de nous aider à garantir que nos élèves viennent à l'école. Nous devons voir nos jeunes à l'école tous les jours et nous nous engageons à travailler avec nos familles et nos élèves pour éliminer les obstacles qui les empêchent de venir régulièrement à l'école. Je souhaite faire le point sur certains travaux très attendus que nous déploierons cet automne.

Au cours des deux dernières années, la Section des Opérations des BPS a travaillé sur l'évaluation de l'état des Installations (FCA) pour nous aider dans notre mission globale de réparation, de revitalisation et de ré-imagination de nos bâtiments et espaces scolaires. La FCA fournit un examen approfondi de chaque actif physique dans tous nos bâtiments pour répondre aux besoins d'infrastructure critiques. La FCA fournit un rapport « instantané » qui nous indique l'état actuel de nos bâtiments, mais la partie passionnante de ce travail est le tableau de bord public qui sera mis à jour régulièrement au fur et à mesure des réparations et des rénovations.

Maintenant que la collecte de données est terminée, nous travaillons sur le tableau de bord public et prévoyons de le partager publiquement plus tard en septembre. Nous informerons le comité et le public au cours des prochaines semaines lorsque le tableau de bord sera prêt à être partagé. En plus du travail sur la FCA, les équipes de Planification des Immobilisations et des installations poursuivent leurs travaux sur l'Etude de Conception de l'Ecole, qui produira 3 livrables :

Le mercredi 30 août 2023

Premièrement, les spécifications pédagogiques, qui constituent les éléments de base dont les communautés scolaires ont besoin. Deuxièmement, les normes de conception, qui sont les éléments les plus techniques des types de matériaux, de mobilier, de systèmes de construction et de mesures de durabilité que nous utiliserons dans les écoles nouvelles ou rénovées.

Troisièmement, une rubrique de prise de décision. Cela guidera les investissements dans les installations permettant de faire de l'expérience étudiante de haute qualité des BPS une réalité à l'échelle du District. Notre objectif est de développer une rubrique transparente, basée sur des données et axée sur la création de meilleures opportunités pour nos élèves.

Lors de notre prochaine réunion du Comité Scolaire le 13 septembre, nous partagerons un aperçu préliminaire de la façon dont nous construisons la rubrique, sur la base des commentaires de la communauté que nous avons entendus au cours de l'hiver et du printemps. En septembre et octobre, nous organiserons une série de réunions communautaires pour affiner davantage la rubrique. La première d'entre elles sera une journée Portes Ouvertes au Bâtiment Bolling le 16 septembre, de 10h à 14h. Suite à ces réunions communautaires, nous demanderons à cet organisme de voter sur la rubrique décisionnelle. L'adoption d'une politique claire par notre organe directeur constituera un grand pas vers la prévisibilité, la cohérence et l'accélération de nos projets d'installations indispensables. Nous avons énormément de travail à faire pour modifier l'empreinte physique de notre District afin de soutenir une expérience étudiante de haute qualité pour chaque jeune de Boston. Et nous sommes reconnaissants de l'engagement de nos Partenaires Municipaux à soutenir financièrement ce travail de transformation. Cette rubrique de prise de décision nous aidera à prendre des décisions plus intelligentes et plus claires, et à avancer plus rapidement – avec l'urgence que nos élèves méritent. Beaucoup d'autres choses à venir sur tout ce travail passionnant dans les mois prochains.

Je voulais également partager une mise à jour rapide sur la proposition de construire un nouveau campus STEM pour l'école O'Bryant au Complexe Educatif de West Roxbury. Au cours de l'été, nous avons lancé le Comité Directeur des Anciens Elèves de l'Ecole O'Bryant & Boston Tech pour aider à orienter la planification autour de l'élargissement des programmes, de partenariats et d'engagement communautaire. Ce groupe servira de moyen de responsabilisation – pour s'assurer que ce projet profite réellement de l'opportunité de tenir enfin la promesse longtemps retardée de donner à l'école O'Bryant son propre campus et de connecter nos élèves avec toutes les opportunités que Boston a à offrir.

En juillet et août, nous avons organisé plusieurs visites du Complexe Educatif de West Roxbury pour les anciens élèves et le personnel d'O'Bryant, et avons entendu des commentaires et des idées réfléchis pour envisager le potentiel de l'espace rénové. Lors de notre prochaine réunion du Comité Scolaire, nous partagerons notre plan de transport initial, conçu pour garantir que les élèves de tous les quartiers puissent continuer à participer à part entière à la communauté O'Bryant. Nous avons également partagé des réponses en ligne à certaines Questions Fréquemment Posées et une analyse des sites alternatifs et de leurs limites. Celles-ci sont disponibles sur boston.gov/gnd-bps. Nous attendons avec impatience une journée portes ouvertes au WREC plus tard cet automne pour poursuivre la conversation avec les élèves, les familles, le personnel, les anciens élèves et d'autres partenaires d'O'Bryant.

Avant de nous plonger dans notre préparation à la rentrée scolaire, je veux juste souligner quelques points positifs de cet été. Nous avons connu un merveilleux 5ème trimestre au cours

Le mercredi 30 août 2023

duquel nous avons servi 9.573 élèves. C'est plus que ce que nous avons fait l'année dernière, lorsque nous avons servi 7.089 élèves. Nos élèves ont pu utiliser Boston comme salle de classe. Qu'il s'agisse de se concentrer sur les activités STEM ou de se salir les mains en plantant des jardins, en apprenant sur les animaux ou en réalisant des films, notre Cinquième Trimestre a fait un travail formidable en impliquant nos élèves et en les connectant à notre Ville.

Le BPS August Leadership Institute (Institut de Leadership d'Août) (ALI) s'est tenu à l'école Madison Park Technical Vocational High School au début du mois. J'adore ALI, c'est le moment où tous nos chefs d'établissement se réunissent pour planifier l'année à venir. C'est l'occasion d'aligner nos travaux et d'apprendre les uns des autres. Nous avons eu de nombreux conférenciers formidables, notamment : La Mairesse Michelle Wu, la Présidente Jeri Robinson, la Présidente du BTU Jessica Tang et le Secrétaire à l'Éducation, Dr Patrick Tutweiler. Nos chefs d'établissement sont enthousiastes et prêts à commencer une autre année scolaire.

Enfin, ce fut une joie d'être hier soir au Countdown to Kindergarten (Compte à Rebours pour la Maternelle) au Boston Children's Museum (Musée de Boston pour Enfants). C'est toujours un événement très amusant car nous voyons certains de nos plus jeunes apprenants enthousiastes à l'idée d'aller à l'école et des parents rayonnants de fierté. Nous avons dansé, exploré, distribué des sacs à dos et des cadeaux et partagé des informations importantes avec les familles sur toutes les manières dont les BPS peuvent les soutenir, elles et leurs élèves. Merci au Boston Children's Hospital (Hôpital de Boston pour Enfants), au Boston Children's Museum (Musée de Boston pour Enfants), à Cradles to Crayons (des Berceaux aux Crayons) et au Bureau du Maire de la Petite Enfance pour avoir organisé un événement aussi merveilleux.

Ensuite, j'aimerais vous faire une brève mise à jour sur notre préparation à la rentrée scolaire. Nous avons partagé une note avec le Comité Scolaire qui aborde ces sujets plus en détail, mais je souhaitais soulever quelques points clés dans mon rapport. Lundi soir, nous avons organisé notre réunion communautaire de Rentrée Scolaire sur zoom – merci à la Présidente Robinson, au Vice-Président O'Neill et au nouveau membre du comité Lima Barbosa de se joindre à nous. Plus de 800 familles se sont jointes à nous pour en savoir plus sur ce qui nous attend à la rentrée de cette année scolaire. Je suis extrêmement fière de tout le travail que l'équipe a accompli au cours de la dernière année scolaire pour mettre les BPS en position de force pour l'année scolaire à venir et au-delà.

En commençant par le personnel, notre recrutement a été solide cette année avec 97 pour cent de nos enseignants embauchés ou en passe de l'être. Nous avons 134 postes d'éducateurs encore vacants, mais l'équipe travaille chaque jour pour les sélectionner et les pourvoir. Nos spécialistes des services de sécurité sont embauchés à 100 % à la rentrée scolaire. L'année dernière, seulement la moitié de ces postes ont été pourvus et 522 employés des services alimentaires ont été embauchés, contre 443 que nous avons embauchés à la même période l'année dernière. En ce qui concerne le transport, nous avons embauché 675 moniteurs d'autobus et 57 de plus sont en cours, soit près de 200 de plus que l'année dernière. Nous disposons d'un effectif complet pour nos chauffeurs de bus avec 743 chauffeurs de bus actifs prêts à se présenter, ce qui est très différent des 665 chauffeurs que nous avons à la rentrée l'année dernière. Il reste encore une petite poignée de postes à pourvoir, mais nous sommes dans une position très différente pour

Le mercredi 30 août 2023

commencer cette année par rapport à l'année dernière. Un grand merci à l'équipe du capital humain qui a travaillé de longues journées et même les week-ends pour traiter toutes nos nouvelles recrues.

Notre équipe de transport est également prête à aider les familles avec plus de 25 représentants du service client de transport multilingues pour toute famille ayant besoin d'aide pour le transport. Les familles et les élèves peuvent également suivre leur bus grâce à l'application « Où est mon bus scolaire ». Cette année, nous avons également augmenté le nombre de cuisines que nous avons pleinement opérationnelles dans 86 écoles - toutes prêtes à servir des repas chauds préparés à partir de rien avec 20 cuisines scolaires supplémentaires qui arriveront d'ici novembre et nous proposerons des repas halal et casher pour cette nouvelle année scolaire. Cet été, nos bâtiments ont été nettoyés et ont reçu quelques mises à jour qui feront une grande différence, comme une nouvelle peinture et des planchers polis, de la maçonnerie et des terrains de jeux et certains ont même reçu des rénovations complètes de salles de bains. L'année dernière, nous avons commencé l'année scolaire avec 20 écoles recevant 916 unités AC. Cette année, nous comptons 78 écoles avec plus de 3.800 unités.

Même si nous avons parcouru un long chemin au cours des dernières années, nous travaillons toujours en étroite collaboration avec la Boston Public Health Commission (Commission de Santé Publique de Boston) qui nous a conseillé sur nos protocoles COVID pour cette année. Les protocoles sont les mêmes que cet été, mais différents de l'année scolaire dernière. Nous ne distribuerons pas de tests toutes les deux semaines ni ne ferons de tests symptomatiques dans les écoles, mais nous avons des tests prêts si nous en avons besoin. Toutes les écoles disposent de masques de taille enfant et de taille adulte pour tous ceux qui en ont besoin. L'année dernière, nous avons vacciné plus de 5.000 membres de la communauté BPS contre la grippe et la COVID, et nous travaillons avec nos partenaires de santé pour proposer des cliniques supplémentaires cette année. Pour protéger tout le monde contre la COVID et de nombreuses autres maladies et virus, nous demandons aux gens de rester à la maison s'ils sont malades et de pratiquer une bonne hygiène des mains. En plus de tout le travail opérationnel requis pour préparer les écoles, notre équipe académique a travaillé dur pour aligner notre travail dans toutes les écoles, avec un accent particulier sur : Un enseignement solide, créant des environnements accueillants et favorables, engageant les élèves à renforcer leur assiduité et élargissant les opportunités d'éducation inclusive pour nos Apprenants Multilingues et nos Elèves Handicapés à travers le district.

Nous accueillons également plusieurs nouveaux membres de l'équipe qui dirigeront notre travail d'éducation inclusive :

Diriger le Bureau des Services Spécialisés

- Chef des Services Spécialisés Kay Seale
- Chef adjointe des services et du support Olga Garriga
- Chef Adjointe de la Programmation Spécialisée Lauren Viviani

Je tiens à remercier Lauren d'avoir été notre Surintendante Adjointe par intérim pour l'Education Spécialisée au cours de l'année dernière.

Le mercredi 30 août 2023

Dirigeant le Bureau de l'Education Multilingue et Multiculturelle

- Chef Adjointe du Soutien Pédagogique Carolina Armstrong
- Chef Adjointe des Opérations et de la Responsabilité Brittany Baggett

En plus du nouveau personnel qui dirige le travail d'éducation inclusive, je souhaite également la bienvenue à Francesse Canty, notre nouvelle Chef du Capital Humain, et à Magaly Sanchez, notre nouvelle Directrice de l'Avancement de la Famille. La mise en place de cette équipe au début de la nouvelle année nous donne la capacité indispensable pour mettre en œuvre le travail à venir. Je suis ravie de les avoir dans l'équipe!

Enfin, si les familles ont encore des questions avant la rentrée, voici tous les endroits où elles peuvent s'adresser pour plus d'informations ou de soutien. Je ne pourrais pas être plus enthousiaste de commencer cette année scolaire. Il y a toujours des ajustements à faire au cours des premières semaines car il faut du temps pour s'habituer aux nouvelles routines, mais il faut disposer du personnel et des systèmes pour les gérer. Je sais que ça va être une super année !

Enfin, je souhaite la bienvenue à Chantal Lima Barbosa, qui a prêté serment la semaine dernière. J'ai hâte de travailler avec vous. Je suis profondément fière d'avoir un autre ancien du BPS au sein du Comité Scolaire de l'école bien-aimée Burke High School, qui vous encourage tous. Ceci conclut mon rapport.

La Surintendante a confirmé à Mme Robinson que tous les postes de direction critiques du district sont désormais pourvus, ajoutant qu'elle est fière de la qualité de son équipe. Mme Robinson a posé des questions sur l'impact de l'apprentissage du 5e trimestre. La Surintendante a déclaré qu'elle présenterait prochainement un rapport complet sur l'apprentissage du 5e trimestre lorsque davantage de données seraient disponibles. Elle a parlé avec enthousiasme des diverses opportunités offertes aux élèves et des partenariats qui ont été noués. Elle a déclaré qu'il fallait davantage de programmes pour les 12 à 14 ans. Mme Robinson a félicité M. Mehta pour sa performance musicale avec le Boston Music Project (Projet Musical de Boston) au BPS August Leadership Institute (Institut de Leadership d'Août des BPS).

M. Cardet-Hernandez a demandé une mise à jour sur la planification de l'inclusion. La Surintendante Adjointe Principale des Etudes, Linda Chen, a déclaré que cette année, chaque école disposera d'une équipe de planification de l'inclusion.

Le mercredi 30 août 2023

L'année suivante, chaque école avec des classes K0, K1, K2, 7e et 9e année proposera une éducation inclusive. M. Cardet-Hernandez a posé des questions sur les inscriptions. La Surintendante a déclaré qu'un peu plus de 50.000 élèves sont inscrits pour l'année scolaire 23-24, avertissant que ce nombre pourrait changer si certains élèves ne se présentent pas au cours des premiers jours d'école. Elle a noté qu'il y a eu une augmentation du nombre d'apprenants multilingues et d'élèves handicapés. M. Cardet-Hernandez a posé des questions sur le calendrier du plan directeur des installations du district. La Surintendante a déclaré que le plan devrait être publié d'ici la fin de cette année civile. Il a également posé des questions sur l'Évaluation de l'État des Installations (FCA). La Chef Adjointe des Opérations, Teresa Neff-Webster, a déclaré que la FCA se compose de deux rapports et d'un tableau de bord public qui seront publiés à l'automne. Elle a décrit la FCA comme un outil que l'équipe des installations utilisera pour créer un plan d'infrastructure et qui soutiendra l'équipe de Planification des Immobilisations dans la création d'un plan d'installations à long terme. M. Cardet-Hernandez a demandé quand les familles seront informées si leur enfant n'a pas d'enseignant certifié et quelles seront leurs options. La Surintendante a déclaré que son équipe était en train de rassembler ces informations et qu'elle fournirait au Comité les informations ainsi qu'un plan.

Dr Alkins a demandé des données sur les nouvelles embauches d'enseignants en ce qui concerne la certification d'Anglais Langue Seconde (ALS). La Surintendante a accepté que son équipe donne suite à l'information.

Le mercredi 30 août 2023

Dr Alkins a posé des questions sur les résultats de BPS August Leadership Institute et sur ses sentiments pour la nouvelle année scolaire. La Surintendante a déclaré que cette année, l'ALI comprenait des équipes de direction d'enseignants ainsi que des chefs d'établissement qui ont approfondi l'examen des données, ajoutant qu'il y avait beaucoup d'engagement et de positivité. Dr Alkins a demandé une mise à jour sur les spécialistes de la sécurité et le personnel formé aux pratiques de justice réparatrice et tenant compte des traumatismes. La Chef de la Sécurité, Neva Coakley, a déclaré que plus de 100 personnes avaient postulé à des postes de spécialistes de la sécurité, contre 78 auparavant. Elle a indiqué que 19 postes de connexions communautaires ont été pourvus, dirigés par un nouvel adjoint. Tous les postes de sécurité sont formés à la désescalade et aux pratiques tenant compte des traumatismes. M. O'Neill a posé des questions sur les préparatifs en matière de transport. Le Directeur des Transports, Dan Rosengard, a déclaré que les offres de chauffeurs et de moniteurs avaient eu lieu avec succès la semaine dernière. Les pilotes effectuent des essais et s'efforceront d'être ponctuels. Il a reconnu qu'il pourrait y avoir des changements d'itinéraire à mesure que les devoirs des élèves sont ajoutés ou modifiés. M. O'Neill a posé des questions sur le service de transport pour les sports et les sorties scolaires, ainsi que sur les préparatifs en vue de l'impact potentiel des fermetures programmées de la ligne rouge MBTA. M. Rosengard a déclaré que son équipe rencontrait MBTA et les responsables de la ville pour atténuer l'impact des fermetures de la ligne rouge. BPS Transportation (Transports BPS) travaille en étroite collaboration avec le service des sports pour planifier les événements et maximiser la capacité. M. O'Neill a demandé une mise à jour sur la préparation de repas frais. La Surintendante a déclaré que la Directrice des Services d'Alimentation et de Nutrition, Analise Tanner, élargissait l'offre du district en matière de repas préparés à partir de zéro et éliminait progressivement les aliments emballés. BPS Food and Nutrition Services (Services de Nourriture et d'Alimentation des BPS) travaille avec des anglophones non natifs pour postuler et obtenir des emplois. La Surintendante a proposé de présenter un rapport complet sur les Services d'Alimentation et de Nutrition lors d'une prochaine réunion.

Approuvé - À l'appel, le comité a approuvé à l'unanimité le rapport de la directrice.

COMMENTAIRES DU PUBLIC EN GÉNÉRAL

Kim Emery, résidente de West Roxbury et parent de l'école Boston Latin Academy, a témoigné concernant les élèves handicapés et les partenariats authentiques avec les familles.

Edith Bazile, résidente et soignante de Hyde Park, a témoigné concernant le Rapport Tidwell et l'équité raciale.

Ruby Reyes, résidente de Dorchester et directrice de la Boston Education Justice Alliance (BEJA), a témoigné concernant l'évaluation des performances de la Surintendante.

Michael Heichman, résident de Dorchester et membre de BEJA, a témoigné concernant l'équité raciale.

Le mercredi 30 août 2023

John Mudd, résident et défenseur de Cambridge, a témoigné concernant l'évaluation des performances de la Surintendante et le plan d'inclusion du district.

Lisa Guisbond, résidente de Brookline et Directrice Exécutive de Citizens for Public Schools (Citoyens pour les Ecoles Publiques), a témoigné concernant le rapport Tidwell.

Sharon Hinton, résidente et défenseure de Hyde Park, a témoigné sur diverses questions éducatives.

Deirdre Manning, résidente de Dorchester et ancien parent de Henderson, a témoigné concernant la politique d'admission aux écoles d'examen des BPS.

Khymani James, résident de Dorchester et ancien élève des BPS, a témoigné concernant les politiques et procédures de fréquentation de l'école Boston Latin Academy.

POINTS D'ACTION

Approuvé - Lors de l'appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité le paiement des cotisations d'adhésion au Conseil des Ecoles de Grandes Villes pour l'année scolaire 2023-24 au montant de 46.746 \$.

Dr Alkins a souligné que l'ensemble des subventions contenait toutes les nouvelles subventions et a déclaré qu'il attendait avec impatience de recevoir le rapport sur les résultats des subventions. Il a demandé une future présentation des subventions axée sur les progrès et les défis. Il a demandé comment sera mesuré l'objectif d'augmentation de la participation des familles pour la Subvention de Planification d'Urgence. La Surintendante a déclaré que les présentations futures seront structurées de manière à intégrer les données sur les subventions dans le domaine approprié.

La Directrice des Subventions et des Fonds Externes, Yvonne Macrea, a déclaré que le rapport sur les résultats des subventions sera publié d'ici la fin de cette année civile.

Approuvé - Lors de l'appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité des subventions totalisant 5.842.243 \$.

RAPPORTS

Proposition révisée de Politique d'Admission dans les Ecoles Secondaires Techniques et Professionnelles de Madison Park - Dr. Lindsa McIntyre, Directrice Adjointe des Ecoles et de la Responsabilité, et Robin Lee, Surintendant de l'Ecole Region 9, ont présenté un ensemble de révisions à la politique d'admission originale qui a été présentée pour la première fois au Comité le 24 mai. En réponse aux commentaires du Comité concernant le potentiel d'obstacles involontaires, l'équipe des admissions a simplifié le processus d'admission en remplaçant l'exigence d'un artefact et de deux lettres d'appui par une seule.

« Déclaration d'Intérêt » (SOI), éliminant ainsi le besoin de lettres de référence et

Le mercredi 30 août 2023

offrant un soutien plus solide aux élèves qui postulent. La proposition révisée répond toujours aux objectifs de conformité aux réglementations actuelles de l'État exigeant que toutes les écoles d'Enseignement Technique Professionnel (CVTE) aient une politique d'admission et garantissant que tous les élèves prennent une décision éclairée et souhaitent poursuivre le CVTE.

Mme Lima Barbosa a félicité l'équipe d'avoir proposé aux candidats diverses méthodes pour communiquer leur déclaration d'intérêt (par exemple, écrit, vidéo, diaporama ou entretien). Elle a parlé de son expérience personnelle en tant qu'ancienne élève du secondaire aux BPS et a exprimé son soutien au potentiel de la proposition pour aider les élèves et les familles à prendre des décisions plus éclairées. Elle a posé des questions sur le processus d'engagement communautaire pour les changements proposés en matière d'admission. La Surintendante a déclaré que les BPS mèneraient des activités de sensibilisation auprès des collégiens sur l'enseignement professionnel et proposerait des visites du campus dans le cadre de l'intention d'étendre l'école de la 7e à la 12e année. Mme Lima Barbosa a posé des questions sur les activités de sensibilisation auprès des familles immigrées. La Surintendante a déclaré que les Centres d'Accueil BPS fournissent aux familles des informations sur les options scolaires. Le directeur de CVTE, Perino Watson, a déclaré que son équipe se déplace dans tout le district pour partager des informations sur les options CVTE et proposer des visites de programmes professionnels.

M. Cardet-Hernandez a demandé si les élèves seraient toujours placés administrativement à Madison Park. La Surintendante a déclaré qu'elle et son équipe examinaient les tâches administratives à l'échelle du district et envisageaient des alternatives qui peuvent être mises en œuvre conformément à la politique du district. M. Cardet-Hernandez a demandé si le district effectuait une analyse des implications en matière d'inscriptions pour l'école Madison Park par rapport à son expansion proposée. La Surintendante a déclaré que les projections d'inscriptions seront liées aux programmes offerts dans les écoles. M. Cardet-Hernandez a encouragé l'équipe à réfléchir aux implications budgétaires potentielles et aux conséquences imprévues. La Surintendante a déclaré que la mise à jour de la politique d'inscription de l'école serait la première étape, suivie de la phase de conception.

M. O'Neill a remercié le district d'avoir révisé substantiellement la proposition de politique sur la base des commentaires du Comité Scolaire.

Mme Robinson a encouragé les BPS à offrir aux élèves la possibilité de visiter l'école Madison Park et d'en apprendre davantage sur les opportunités techniques et professionnelles du district.

Le Comité devrait voter sur la proposition de politique d'Admission à l'école Madison Park Technical Vocational High School le 13 septembre.

Évaluation Sommativ *de la Surintendante pour SY22-23* - Mme Robinson a fourni des informations générales sur l'évaluation de la Surintendante qui fait partie des principales responsabilités du Comité Scolaire. La Surintendante Skipper a présenté son auto-évaluation au Comité lors d'une réunion extraordinaire le 26 juillet. Les membres du Comité ont ensuite complété leurs évaluations individuelles. Dr Alkins et M. O'Neill ont compilé une évaluation sommativ. Mme Robinson a noté que la Surintendante Skipper travaille dans le

Le mercredi 30 août 2023

district depuis 11 mois et qu'elle a été très honnête avec nous dès le début à propos de tout le travail dont le district aurait besoin pour se remettre sur les rails et que ce travail ne se ferait pas du jour au lendemain et ne peut pas être effectué par une seule personne. Elle a encouragé les membres du Comité, les membres de l'équipe de direction de la surintendante, les membres du public et les militants communautaires à réfléchir eux-mêmes, car tous jouent un rôle dans le succès ou l'échec du district. Elle a remercié la Surintendante pour son travail acharné et son dévouement au service des élèves et des familles de Boston.

Dr Alkins a présenté un résumé et les résultats du processus d'évaluation de la Surintendante pour l'année scolaire 2022-23.

Les Etapes de l'Evaluation

Objectifs convenus

- Auto-évaluation par la Surintendante

Évaluations individuelles des membres

- Évaluation sommative
- Vote du Comité Scolaire sur l'évaluation sommative et la notation finale des performances

Calendrier d'Evaluation SY22-23:

Le 26 juillet	La Surintendante Skipper présente son auto-évaluation
Du 27 juillet au 18 août	Les membres effectuent des évaluations individuelles
Du 19 au 24 août	Dr Alkins et M. O'Neill synthétisent les thèmes en un seul résumé
	Évaluation
Le Comité du 30 août	présente une évaluation sommative
Le 13 septembre	Le Comité vote sur l'évaluation sommative et la notation finale du rendement

Normes DESE pour l'Evaluation des Surintendants :

- NORME I : Direction Pédagogique
- NORME II : Gestion et Opérations
- NORME III : Engagement familial et communautaire
- NORME IV : Culture Professionnelle

Le Comité a adapté la grille d'évaluation des surintendants à quatre catégories du DESE en une rubrique plus nuancée à cinq catégories qui subdivise la cote de « compétence » en « en développement » et « efficacité ».

La Surintendante a défini les objectifs suivants pour SY 2022-23 :

- Prioriser et Accélérer les Performances Académiques
- Renforcement de l'Accès à l'Apprentissage Socio-émotionnel
- Rationaliser les Opérations et Garantir la Sécurité des Elèves
- Développer des Pratiques Authentiques d'Engagement Familial et Communautaire
- Améliorer la Communication Interne et Externe avec les Familles et le

Le mercredi 30 août 2023

Personnel

- Accroître la Responsabilisation du Bureau Central et de nos Ecoles

Dr Alkins a partagé les résultats et thèmes suivants de l'évaluation composite :

NORME I : Direction Pédagogique

Note Composite: Maîtrisé (Score Moyen: 3.71/5)

Thèmes de Commentaires:

- Fort alignement pédagogique ; a bâti une équipe solide
- Les investissements dans la littératie équitable, les apprenants multilingues/apprenants multilingues handicapés (MLL/MLLwD) et l'assiduité sont encourageants.
- Se concentrer sur le déploiement de l'inclusion et les plans stratégiques MLL/MLLwD avec SPÉCIFICITÉ, et la diversité du personnel est essentielle
- L'utilisation d'outils de littératie équitable et d'équité raciale doit être faite plus efficacement et les données révélant des pratiques historiques et inéquitables doivent être partagées.

NORME II : Gestion et Opérations

Note Composite: Maîtrisé (Score Moyen: 3.71/5)

Thèmes de Commentaires:

- Le nouveau modèle de leadership organisationnel et le modèle régional offrent davantage de soutien et de responsabilisation.
- Améliorations en matière de personnel, de sécurité et de conventions collectives
- L'évaluation de l'Etat des Installations sera l'occasion de présenter un nouvel engagement envers l'amélioration des processus.
- Focus sur la collaboration croisée et le suivi des progrès

NORME III : Engagement familial et communautaire

Note Composite: Maîtrisé (Score Moyen: 3.57/5)

Thèmes de Commentaires

- Louange à la Ligne d'Assistance Téléphonique BPS et au Renforcement des Conseils de Site Scolaire
- Opportunités manquées d'engagement authentique (autour de la communication, des délais, des fusions d'écoles, de la prise de décision, du pouvoir et de l'autorité)
 - Fort soutien à l'engagement visant à faire passer les BPS d'un lieu d'implication familiale et communautaire à un engagement authentique
- Assurer l'équité comme ligne directrice ; approfondir l'approche du service client et

Le mercredi 30 août 2023

mesurer en permanence l'impact/la satisfaction

NORME IV : Culture Professionnelle

Note Composite: Maîtrisé (Score Moyen: 3.71/5)

Thèmes de Commentaires:

- Fort engagement envers la compétence culturelle, des normes élevées et l'apprentissage continu (engagé avec un soutien via le développement professionnel)
- Louange pour la stabilisation du noyau principal
- Continuer à établir des relations et à mesurer l'impact
- L'évaluation de tous les changements, de leur efficacité et de leur responsabilité doit être placée au premier plan.

Note Globale Finale: Compétent

Plan de Développement des Employés

- Domaines de Force
 - Prendre les mesures nécessaires pour comprendre en profondeur les défis auxquels le district est confronté grâce à des rapports externes et travailler dans plusieurs domaines pour apporter des changements.
 - Développer un réseau régional et construire des systèmes d'amélioration dans une variété de domaines, y compris les programmes et l'enseignement (avec plus de détails), les relations de travail, les infrastructures de transport, etc.
 - Créer une culture d'attentes élevées, articuler clairement les valeurs et s'efforcer d'obtenir une amélioration continue tout en étant culturellement réactif et inclusif.
- Domaines de Croissance Continue
 - Passer d'un lieu d'implication familiale et communautaire à un engagement familial et communautaire authentique
 - Continuer à développer l'adhésion à une mission commune et l'engagement envers des normes élevées de la part de tout le personnel, en mettant l'accent sur l'amélioration des résultats des élèves et la réduction des écarts, en utilisant l'évaluation des données pour mesurer l'impact et en favorisant une mentalité de service à la clientèle (par exemple, nommer explicitement les préjugés systémiques qui contribuent aux défis, trouver de nouvelles méthodes d'évaluation pour les plus vulnérables)
 - Élaborer un plan directeur cohérent, juste, équitable et compréhensible, en particulier par les communautés touchées.

Le Comité Scolaire devrait voter sur la note de performance finale de la Surintendante pour

Le mercredi 30 août 2023

l'année scolaire 2022-23 le 13 septembre. Cet automne, le Comité et la Surintendante co-construiront les objectifs de la Surintendante pour l'année 2023-2024.

M. O'Neill a noté que M. Mehta avait participé au processus d'évaluation, mais pas Mme Lima Barbosa, car elle n'avait pas encore été nommée au Comité au moment de l'évaluation. Il a remercié la Surintendante pour son travail, son auto-évaluation réfléchie et son accessibilité. Il a noté que les évaluations individuelles des membres et l'évaluation sommative sont disponibles sur la [page Web du Comité](#)

Le Comité a discuté de la question de savoir si les thèmes qui ont émergé en lien avec les objectifs de la Surintendante pour la prochaine année scolaire sont les bons objectifs. M. Cardet-Hernandez a encouragé le Comité à prendre des décisions fondées sur des données et étroitement alignées sur les décisions politiques et l'établissement d'objectifs. Il a suggéré d'ajouter un langage plus spécifique sur les résultats des élèves et des mesures claires pour mesurer les progrès. Il a déclaré que l'objectif lié au plan directeur des installations devrait garantir que le plan s'aligne sur les inscriptions existantes et futures et augmente les options de haute qualité dans tout le district. Dr Alkins convient qu'il faudra plus de précision dans le langage des objectifs. M. O'Neill a déclaré que les objectifs pour l'année scolaire SY23-24 seront des objectifs SMART. Il a suggéré que le Comité discute des objectifs plus en détail lors de la prochaine retraite du Comité en octobre. Dr Alkins a suggéré que le Comité examine les données au-delà des scores des évaluations MAP. Mme Robinson a déclaré qu'en tant que Présidente du Comité, elle parle quotidiennement avec la Surintendante et a une perspective unique sur le travail de celle-ci. La Surintendante a remercié le Comité pour ses commentaires, ajoutant qu'elle et son équipe sont déterminés à s'améliorer continuellement.

M. O'Neill a souligné que le contrat de travail de la Surintendante stipule que si la surintendante est jugée efficace ou exemplaire cette année, elle est alors admissible à une augmentation de salaire de 2,5 %. Il stipule également qu'après le 1er janvier 2024, la présidente et la surintendante entameront de bonne foi des négociations sur le salaire et les augmentations de salaire potentielles pour les troisième et quatrième années de son emploi et obtiendront une étude des taux de marché sur les salaires des surintendants que la Présidente a demandé de répartir en districts de même taille dans diverses régions.

COMMENTAIRES DU PUBLIC SUR LES RAPPORTS

Kim Emery, résidente de West Roxbury et parent des BPS, a témoigné concernant les cotisations des membres du Conseil des Ecoles de Grandes Villes et l'évaluation des performances de la Surintendante.

Michael Heichman, résident de Dorchester et membre de Boston Education Justice Alliance (Alliance de Justice Educative de Boston), a témoigné concernant le rapport Tidwell et l'évaluation des performances de la Surintendante.

Le mercredi 30 août 2023

AFFAIRES NOUVELLES

M. Cardet-Hernandez a suggéré que le Comité revoie la politique d'admission aux examens du district spécifique aux points bonus. Il a également demandé des données actuelles sur les affectations administratives et des informations sur les projets du district visant à réduire le nombre d'élèves affectés administrativement.

AJOURNE

Mme Robinson a annoncé qu'à compter du mercredi 13 septembre, le Comité Scolaire tiendra des réunions hybrides en personne à 18 h. au Bolling Building de Nubian Square, Roxbury, et diffusé en direct sur Boston City TV et sur Zoom. Le Comité continuera d'offrir deux périodes de commentaires publics, la première période de commentaires étant limitée à une heure. La priorité sera donnée à ceux qui témoigneront en personne. Si le temps le permet, le Comité ouvrira ensuite la séance aux témoignages virtuels. Au bout d'une heure, toute personne n'ayant pas eu l'occasion de témoigner aura la possibilité de le faire à la fin de la séance. Un témoignage écrit sera bienvenu. Le Comité continuera d'évaluer ses processus et d'apporter les ajustements nécessaires.

Approuvé - Vers 22 h 07, le Comité a voté à l'unanimité, par appel nominal, l'ajournement de la séance.

Vérificateur :



Elizabeth Sullivan
Secrétaire exécutive