

---

À : Comité scolaire  
DE : Surintendante Mary Skipper  
DATE : Le mercredi 26 juillet 2023  
RE : Auto-évaluation

---

Ce soir, je présenterai mon auto-évaluation au Comité Scolaire.

Revenir pour servir en tant que Surintendante des Ecoles Publiques de Boston est un honneur incroyable. Je dis régulièrement à mon équipe *que nous avons devant nous une occasion unique* d'aider à transformer notre district en un système durable et performant qui sert vraiment chacun de nos 48.000 élèves.

Au cours de ces 10 derniers mois depuis que je suis devenue Surintendante, j'ai beaucoup appris et réappris sur les BPS. Notre Plan d'Amélioration Systémique (SIP), les rapports du Conseil des Ecoles de Grandes Villes, l'audit des données EY, les visites d'écoles et les réunions avec les élèves, les familles, le personnel et les partenaires m'ont tous aidé à comprendre ce qui a fonctionné, fonctionne et ce que nous devons changer.

Je sais que la tendance et les attentes des nouveaux surintendants sont souvent d'abandonner ce qui a été fait auparavant et de tracer une voie entièrement nouvelle qu'ils peuvent appeler la leur. Cela n'a jamais été mon style ou ma façon de travailler. Je crois que beaucoup de bon travail a été fait aux BPS au fil des ans sous la direction de dirigeants très talentueux. Mon style consiste à évaluer tout ce qui est; déterminer stratégiquement ce qui fonctionne ; écouter les expériences de ceux qui travaillent pour le système et sont servis par le système; puis construire en veillant à ce que la fondation soit solide et puisse soutenir ce qui est à venir.

Au cours de la dernière année, j'ai travaillé pour faire cette évaluation tout en apportant activement des améliorations et en donnant la priorité à la reconstruction d'une base solide avec la création et le renforcement de systèmes et de structures critiques. Comme je l'ai dit à plusieurs reprises, je crois également fermement que ce travail est mieux fait par une équipe et donc mon autre objectif a été d'embaucher une équipe solide, diversifiée et expérimentée, dont beaucoup ont travaillé ou travaillent actuellement pour les BPS afin que nous puissions garder l'élan et créer les améliorations et les systèmes durables dont notre district a besoin et que nos élèves, nos familles et notre personnel veulent et méritent.

Je dois être claire - il reste une énorme quantité de travail devant nous et des décisions très difficiles qui ont été reportées pendant des décennies. Je crois qu'une transformation audacieuse est possible et nécessaire dans BPS pour passer d'un district qui a été construit avec l'intention de séparer et de perpétuer



des résultats disparates à un district qui sert vraiment tous les enfants, quels que soient leur code postal, leur race, leur culture, leur langue parlée ou leur handicap. Pour faire ce travail profond et difficile, nous devons célébrer et marquer les progrès que nous faisons en cours de route, mais ne jamais être satisfaits tant que nous n'avons pas fait de cette vision une réalité pour nos élèves et nos familles, actuels et futurs.

Alors que nous construisons les systèmes fondamentaux dont nous avons besoin, nous devons démontrer chaque année des progrès concrets vers nos objectifs et prouver que les systèmes que nous créons et renforçons conduiront à des résultats positifs pour les élèves, en particulier pour nos élèves les plus mal desservis - élèves Noirs et Bruns, élèves handicapés et Apprenants Multilingues avec et sans handicap.

**Les progrès de notre travail et les résultats tangibles des élèves doivent être la mesure du succès pour moi, mon équipe et notre District.** Quelques exemples rapides du type de progrès que nous suivons et que je partagerai :

1. **Fournir un transport sûr, fiable et ponctuel est essentiel pour garantir que nos élèves puissent accéder à leur éducation.** Nous entrerons dans l'année scolaire 2023-2024 dans un lieu très différent de celui d'il y a un an. Le district est doté d'un personnel complet pour les chauffeurs d'autobus et a des chauffeurs supplémentaires en file d'attente qui suivront une formation afin que nous commencions l'année scolaire prêts à atteindre nos objectifs de transport. Nous avons un nouveau contrat en place avec Transdev qui s'appuie sur les progrès que nous avons réalisés avec ce fournisseur et pour la première fois, des incitations financières et des pénalités alignées sur nos objectifs de transport sont en place via notre contrat de bus. Nous avons repensé le système afin que chaque bus ait au moins un moniteur et nous continuons à faire des progrès significatifs dans l'embauche de moniteurs de bus afin que les familles d'élèves en éducation spécialisée ne subissent pas les perturbations qui se sont produites l'année dernière. En regardant les données de l'année dernière, en tant que système, nous avons amélioré la Ponctualité (OTP) et résolu un plus grand pourcentage de données GPS manquantes au fil de l'année. Bien que nous ayons terminé l'année en dessous de l'OTP de 95 % qui figure dans notre plan d'amélioration systémique (SIP), nous avons apporté des améliorations opérationnelles significatives pour faire progresser la ponctualité chaque mois, nous assurer que tous les itinéraires sont couverts quotidiennement et fournir aux familles des communications en temps réel sur tout retard ou problème de service via notre Ligne d'Assistance Téléphonique qui dispose d'un personnel multilingue pour servir nos familles.
2. **Maintenir nos contrats de travail et nos salaires compétitifs et à jour est essentiel pour constituer un personnel diversifié et talentueux qui considère les BPS comme un lieu de travail, de développement et d'avancement au service de nos élèves et de nos familles.** Tous les 18 contrats de travail avec nos syndicats étaient en cours, certains d'une durée allant jusqu'à 3 ans. Nous terminons cette année avec les 18 contrats réglés et en cours. Nous continuons à établir des relations et une collaboration solides avec nos syndicats pour faire le travail essentiel qui est nécessaire à l'avenir pour les BPS. Chacun de ces syndicats représente le personnel qui, avec nos chefs d'établissement, a travaillé sans relâche tout au long de la Pandémie, faisant tout ce qui était nécessaire pour nos élèves et nos familles. Lorsque les contrats ne sont pas tenus à jour, surtout sur plusieurs années, le personnel ne se sent ni respecté ni valorisé. Nous avons également restructuré notre contrat de chef d'établissement qui n'avait pas été mis à jour depuis sept ans et, en collaboration avec les chefs d'établissement, nous avons construit ce que je pense être l'un des

contrats de chef d'établissement les plus compétitifs du Massachusetts. Le contrat est enraciné dans la conviction profonde de l'importance vitale d'un solide noyau de chefs d'établissement talentueux pour transformer notre District. Nous avons maintenant un horaire de travail qui nous permet chaque année de nous concentrer sur les négociations dans quelques unités à la fois et de garder notre District compétitif et un endroit où le personnel se sent valorisé.

**3. Nous progressons dans notre vision et notre planifions que chaque école publique de Boston soit inclusive et puisse offrir un continuum de services à tous les élèves pour répondre à leurs besoins. L'Education Inclusive dans le BPS signifie que nous augmentons l'accès aux opportunités d'apprentissage de la langue maternelle pour les apprenants multilingues et augmentons l'accès aux environnements les moins restrictifs pour les élèves handicapés, y compris ceux qui sont multilingues.**

- a. Nos apprenants multilingues reçoivent les services auxquels ils ont droit plus que les années précédentes et bien que nous ayons encore beaucoup de travail à faire, nous avons le pourcentage le plus élevé à ce jour dans le cadre de notre accord du Département de la Justice selon lequel les apprenants multilingues reçoivent des services appropriés. Nous sommes passés de 89 % recevant la quantité appropriée d'instruction en Anglais requise à maintenant 94 % d'apprenants multilingues qui reçoivent la quantité appropriée d'instruction en Anglais requise. Nous élargissons l'éducation bilingue, l'accès à la langue Maternelle et travaillons à la mise en œuvre de notre plan stratégique OMME.
- b. L'année dernière, nous avons travaillé avec une cohorte de plus de 22 écoles pour former leurs équipes de planification de l'inclusion alors qu'elles entament le travail de transformation de leurs écoles pour soutenir les pratiques inclusives. Tirant les leçons de cette année, nous travaillons activement sur notre Plan d'Education inclusive qui comprend de nombreuses recommandations du rapport du Conseil des Ecoles de Grandes Villes (CGCS) et qui sera soumis en août dans le cadre de notre SIP. Au cours de l'année scolaire 2023-2024, nous demandons à toutes les écoles de mettre en place leurs Equipes de Planification de l'Inclusion afin que nous puissions déployer l'inclusion par niveau et offrir un développement professionnel supplémentaire à nos éducateurs afin que nous puissions garantir que le personnel dispose de la formation et des ressources dont il a besoin pour servir nos élèves dans des environnements inclusifs où les élèves ont accès à l'enseignement de la langue maternelle et aux environnements les moins restrictifs. Nous avons également développé et augmenté les ressources dans nos efforts de recrutement et de rétention en élargissant les programmes internes et de pipeline afin que nous ayons un personnel linguistiquement et culturellement diversifié, certifié en éducation spécialisée et ESL, dont nous avons besoin pour soutenir notre Plan d'Education Inclusive.

Ce ne sont là que trois exemples de la façon dont le travail progresse, et c'est pourquoi nous devons rester concentrés sur la construction de systèmes qui soutiennent et maintiennent ces progrès. Dans mon auto-évaluation, j'ai fourni des exemples supplémentaires et organisé le travail dans les quatre Normes DESE pour une évaluation par le Surintendant. J'ai inclus ces quatre normes ici et les sujets que je vais aborder pour chacune :

**Norme I: Direction Pédagogique**

- Littératie Equitable
- Inclusion

- Régime bilingue/OMME
- Collège précoce
- Expansion de l'Enseignement Technique Professionnel
- Soutien aux Elèves: Opportunités pour les Jeunes et Absentéisme Chronique
- 

### **Norme II: Gestion et Opérations**

- Structure de l'Equipe: Délégués
- Structure de l'Equipe: Modèle Régional
- Planification des Installations
- Bureau de Gestion des Urgences/Planification de la Sécurité de l'Ecole
- Systèmes de Communication
- Contrats de Travail

### **Norme III: Engagement familial et communautaire**

- Restructuration: Amélioration de l'Equité, de la Famille et de l'Avancement Communautaire
- Améliorations du Conseil de Site de l'Ecole
- Ligne d'Assistance aux Familles BPS
- Expansion du Mentorat Parental

### **Norme IV: Culture Professionnelle**

- Communications Internes
- Objectif de Développement Professionnel
- Contrat de Chef d'Etablissement
- Structures des Réunions

Comme c'est le cas dans de nombreux grands districts avec des changements fréquents de leadership, les BPS ont fonctionné en mettant l'accent sur la conformité et ont eu du mal à atteindre un ensemble d'objectifs plus larges et plus adaptatifs fondés sur les résultats des élèves. En tant qu'équipe, nous sommes déterminés à changer cet état d'esprit et à déplacer le district vers un endroit où les BPS dépassent les attentes et soutiennent tous nos élèves, en particulier ceux qui ont été mal desservis. Cela demandera à chacun de faire sa part. Il faudra de la cohérence et de la responsabilité de la part de notre équipe qui dirige le travail et un objectif de durabilité et d'amélioration continue.

Merci pour cette opportunité de servir le district qui a fait de moi l'éducatrice que je suis aujourd'hui. Je me soucie profondément du travail, de nos élèves et de nos familles, et de notre personnel assidu qui se présente chaque jour pour soutenir nos élèves. Nous sommes dans le même bateau et bien qu'il y ait actuellement et qu'il y aura des défis à venir, je crois que nous pouvons et devons apporter les changements nécessaires pour transformer les BPS en un district fondé sur les résultats et la réussite des élèves.