



**ATA OFICIAL DA
REUNIÃO REMOTA DO COMITÊ ESCOLAR DE BOSTON**

30 de agosto de 2023

O Comitê Escolar de Boston realizou uma reunião remota em 30 de agosto de 2023 às 17h00, no Zoom. Para obter mais informações sobre qualquer um dos itens listados abaixo, acesse www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee, envie um e-mail para feedback@bostonpublicschools.org ou ligue para o Gabinete do Comitê Escolar de Boston em (617) 635-9014.

PRESENÇA

Membros do Comitê Escolar presentes: Presidente Jeri Robinson; Vice-Presidente Michael D. O'Neill; Stephen Alkins; Brandon Cardet-Hernandez; Chantal Lima Barbosa; Quoc Tran; e o representante estudantil Diego Mehta.

Membro do Comitê Escolar ausente: Rafaela Polanco Garcia

DOCUMENTOS APRESENTADOS

Pauta

Ata da reunião: 21 de junho de 2023; e 26 de julho de 2023

Relatório da advogada Natashia Tidwell

PowerPoint da Tidwell

Implementação do Gabinete de Capital Humano das Recomendações Tidwell

Memorando: Atualização de preparação de volta às aulas do Superintendente, ano letivo de 2023-2024

PowerPoint de volta às aulas, SY 2023-24

Subsídios para aprovação totalizando US\$ 5.842.243

Memorando: Revisões da Política de Admissões da Madison Park Technical Vocational High School (MPTVHS)

Proposta de Política Revisada da Declaração de Igualdade da MPTVHS

**Reunião Remota do Comitê Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

Projeto de Política de Admissão da MPTVHS

PowerPoint da Proposta de Política Revisada da MPTVHS

Avaliação sumativa do Superintendente, SY 2022-2023

PowerPoint da Avaliação do Superintendente, 30 de agosto de 2023

Avaliação de Desempenho do Superintendente, SY 2022-2023 – Presidente Jeri Robinson

Avaliação de Desempenho do Superintendente, SY 2022-2023 – Vice-Presidente Michael O’Neill

Avaliação de Desempenho do Superintendente, SY 2022-2023 – Dr. Stephen Alkins

Avaliação de Desempenho do Superintendente, SY 2022-2023 – Brandon Cardet-Hernandez

Avaliação de Desempenho do Superintendente, SY 2022-2023 – Diego Mehta

Avaliação de Desempenho do Superintendente, SY 2022-2023 – Rafaela Polanco Garcia

Avaliação de Desempenho do Superintendente, SY 2022-2023 – Quoc Tran

Memorando:Autoavaliação da Superintendente, ano letivo de 2022-23

Autoavaliação da Superintendente Skipper do SY de 2022-2023

PowerPoint:Autoavaliação da Superintendente Skipper do SY de 2022-2023

ABERTURA

A Presidente Jeri Robinson deu início à reunião e liderou o juramento de fidelidade. A Sra. Sullivan fez a chamada. A Sra. Polanco Garcia estava ausente. O Dr. Alkins esteve ausente na chamada, mas juntou-se à sessão executiva. O Sr. Mehta esteve ausente na chamada, mas juntou-se à reunião ordinária às 18h00. Todos os outros membros estavam presentes.

A Sra. Robinson anunciou que o Comitê adiaria a sessão executiva para discutir a estratégia com relação ao relatório de Tidwell no que se refere a litígios pendentes ou ameaçados. Realizar esta discussão em uma reunião aberta poderia ter um efeito prejudicial na posição de litígios do Comitê. Ela disse que o Comitê retornaria à sessão pública às 18h00.

Aprovado – Por volta das 17h05, o Comitê votou por unanimidade, por votação nominal, pelo adiamento da sessão executiva.

30 de agosto de 2023

RETORNO À SESSÃO PÚBLICA E BOAS-VINDAS

Aproximadamente às 18h12, o Comitê voltou à sessão pública. A Sra. Robinson anunciou que o Comitê havia acabado de retornar da sessão executiva para discutir a estratégia com relação ao relatório de Tidwell no que se refere a litígios pendentes ou ameaçados. Realizar esta discussão em uma reunião aberta poderia ter um efeito prejudicial na posição de litígios do Comitê. Ela disse que a reunião desta noite estava sendo transmitida ao vivo pelo Zoom. Ela será retransmitida na Boston City TV. Também será postada em bostonpublicschools.org/schoolcommittee e no YouTube. Ela anunciou que estão disponíveis serviços de tradução simultânea em espanhol, crioulo haitiano, cabo-verdiano, vietnamita, cantonês, mandarim e língua de sinais americana (ASL) e deu instruções sobre como aceder à tradução simultânea mudando o canal Zoom. Os documentos traduzidos da reunião foram postados em www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee antes do início da reunião.

A Sra. Robinson deu as boas-vindas à nova integrante do Comitê Escolar, Chantal Lima Barbosa, que completará o mandato anteriormente ocupado por Lorena Lopera, terminando em 2024. A Sra. Lima Barbosa nasceu em Boston e cresceu em Cabo Verde. Em 2010, ela retornou a Boston, frequentando a Jeremiah E. Burke High School, onde se formou como oradora da turma em 2012. Ela se formou com bacharelado em Ciências Políticas em 2016 e mestrado em Educação Superior e Administração em 2018 pela University of Massachusetts Amherst. A Sra. Lima Barbosa serviu anteriormente como elemento de ligação entre Dorchester e as comunidades cabo-verdianas no Gabinete de Serviços de Bairro da Cidade. Ela foi um recurso fundamental para os residentes aprenderem a navegar nos serviços da cidade durante a pandemia de COVID-19. Ela também atuou como contato com a Câmara Municipal no Gabinete de Relações Intergovernamentais. Atualmente ela atua como diretora de recrutamento da Duet, uma organização sem fins lucrativos de coaching de ensino superior. A Sra. Lima Barbosa foi empossada pela prefeita Michelle Wu, no dia 25 de agosto.

APROVAÇÃO DE ATAS DA REUNIÃO

Aprovado – Em votação nominal, o Comitê aprovou por unanimidade as atas das reuniões do Comitê Escolar de 21 de junho de 2023 e 26 de julho de 2023.

RELATÓRIO

Relatório da advogada Natashia Tidwell – revisão das determinações de licença administrativa remunerada e resultados disciplinares: gerentes do Gabinete Central/líderes escolares das BPS – a advogada Natashia Tidwell do escritório de advocacia Mintz revisou o cronograma da revisão que ela conduziu em nome das Escolas Públicas de Boston (BPS):

- 17 de agosto de 2022 – funcionário das BPS notifica o Supt. Echelson em exercício e a próxima Supt. Skipper das preocupações relacionadas ao aumento repentino no número

30 de agosto de 2023

de administradores seniores negros das BPS investigados e colocados em licença administrativa remunerada.

- Investigador externo identificado
- Outono de 2022 – compilação de dados
- Primavera de 2023 – entrevistas com partes interessadas internas e externas
- Verão de 2023 – finalização e relatório de conclusões

Escopo da revisão de Mintz

- Resumo da reclamação interna:
 - Durante os 10 meses anteriores (SY de 2021-2022), as BPS investigaram e colocaram um número significativo de administradores seniores de cor (principalmente homens e mulheres negros) em licença administrativa remunerada.
 - Solicitação de contratação de investigadores externos para identificar possíveis padrões de preconceito implícito ou discriminação racial.
- Período de revisão
 - Estendido para incluir o ano letivo 2019-2020; 2020-2021; e 2021-2022
- Cargos em revisão
 - Líderes escolares (por exemplo, diretores e colíderes escolares)
 - Funcionários gerenciais do Gabinete Central

Visão geral da investigação e processo disciplinar das BPS

- As reclamações são geralmente encaminhadas ao Gabinete de Igualdade (“Igualdade”) ou ao Gabinete de Relações Trabalhistas (“OLR”)
 - Igualdade: lida com alegações de conduta tendenciosa e discriminatória, juntamente com assédio sexual ou má conduta semelhante
 - OLR: lida com todas as outras alegações
- Se uma investigação preliminar sugerir que a conduta alegada constituiria uma violação da política das BPS, o distrito prosseguirá com uma investigação.
 - A determinação de PAL é feita.
 - O aviso da reunião investigatória é emitido.
- Critérios de determinação de PAL:
 - (1) preocupações com segurança
 - (2) padrão de comportamento ou risco à integridade da investigação
 - (3) flagrante da conduta

Dependendo da natureza das alegações, o Distrito pode optar por conduzir a investigação internamente ou contratar um representante externo.

30 de agosto de 2023

- Se as alegações forem fundamentadas, o Distrito determinará qual medida disciplinar é necessária, se houver.
 - A disciplina pode variar desde advertência oral até a rescisão.
- Quando a gravidade da má conduta justificar uma suspensão ou rescisão, será necessária uma audiência formal.
- Quando a gravidade da má conduta justificar a rescisão, o Distrito poderá negociar um acordo de separação com o funcionário ou oferecer uma oportunidade de demissão em vez de rescisão.

Resumo das conclusões:

- Em média, ao longo do período de revisão de três anos, 246 funcionários das BPS foram identificados como gerentes do Gabinete Central ou líderes escolares (a população-alvo). Destes, de acordo com os dados disponíveis, pouco mais da metade (53,6%) identificaram-se como pessoas de cor.
- As BPS investigaram 37 membros da população-alvo durante o período em análise.
 - 15 foram colocados em PAL enquanto se aguarda o resultado da investigação (7 brancos e 8 não brancos);
 - 22 foram investigados, mas NÃO colocados em PAL (11 brancos e 11 não brancos)
- – 35 investigações foram concluídas no momento desta revisão.
 - 8 investigações resultaram em uma conclusão “infundada”.
 - o Uma dessas investigações envolveu um funcionário que foi colocado em PAL enquanto aguarda o resultado.
 - Os resultados disciplinares nos 27 restantes variaram desde treinamento corretivo até a rescisão.
- Com base no número relativamente pequeno de funcionários investigados (37 no total) e na variedade de má conduta alegada, Mintz não foi capaz de tirar uma conclusão confiável sobre se, e em que medida, a raça foi levada em consideração nessas determinações da PAL ou resultados disciplinares.

Principais observações

- As BPS empregam critérios informais, variados e não escritos para determinações de licença administrativa remunerada.
- OLR colocou mais funcionários negros em PAL do que o Gabinete de Igualdade, mas também tratou de mais assuntos durante o período de revisão (27 – 10).
- Todas as 5 investigações do OLR sobre alegadas violações da política de aquisições ou outras impropriedades financeiras envolveram POC.
- Embora os resultados variassem entre as BPS, era mais provável que o Gabinete de Igualdade impusesse formação corretiva como medida disciplinar.

Recomendações

- Estabelecer, implementar e publicar critérios para determinações de PAL.
- Incorporar na notificação do funcionário sobre a determinação do PAL o(s) fator(es) em que se baseou para determinar se o PAL era apropriado.
- Estabelecer mecanismo para rastreamento consistente dos processos de investigação de reclamações de má conduta das BPS (incluindo determinações de MIS e PAL).

30 de agosto de 2023

- Estabelecer protocolo para auditorias periódicas de investigação e processos disciplinares das BPS para identificar e responder a tendências e padrões potencialmente problemáticos

A advogada Tidwell observou que o relatório inclui dados sobre a percentagem da população-alvo que se identifica como pessoas de cor em cada um dos anos letivos em análise. Além disso, a sua equipe complementarará com uma repartição das investigações por ano letivo para cada um dos anos letivos que analisaram.

A Chefe de Capital Humano, Francesse Canty, e o Diretor de Relações Trabalhistas, Jeremiah Hasson, apresentaram a resposta do distrito às recomendações do relatório.

Recomendações do relatório: Estabelecer, implementar e publicar critérios para pagamentos determinações de licença administrativa

Plano de ação das BPS

- Revisar a Circular do Superintendente sobre Disciplina dos Funcionários para definir com clareza a licença administrativa.
- O Gabinete de Relações Trabalhistas (OLR) notificará os sindicatos das BPS sobre as mudanças e cumprirá quaisquer obrigações de negociação assim que as revisões forem concluídas.
- O Gabinete de Capital Humano (OHC) distribuirá a circular revisada a todos os funcionários.

Recomendações do relatório: Estabelecer mecanismo para rastreamento consistente do processo de investigação de reclamações de má conduta das BPS – Plano de ação das BPS

- O Gabinete de Capital Humano (OHC) e o Gabinete de Relações Trabalhistas (OLR) estão revisando o atual sistema de rastreamento para fazer melhorias técnicas na análise e recuperação de dados.
- O OHC enviará atualizações regulares aos líderes escolares e chefes de departamento para garantir que todas as investigações dos funcionários sejam relatadas e rastreadas.

Recomendações do relatório: Estabelecer protocolo para auditorias periódicas de disciplinas dos processos das BPS para identificar e responder a tendências e padrões potencialmente problemáticos. Implementação do Gabinete de Capital Humano:

- O Gabinete de Capital Humano (OHC) e o Gabinete de Relações Trabalhistas (OLR) analisarão os dados relevantes comunicados duas vezes por ano para identificar tendências e quaisquer áreas de preocupação.

A Sra. Robinson disse que o Comitê realizou uma sessão executiva no início da noite para discutir o relatório de Tidwell no que se refere a ameaças, pendentes ou litígios. Ter esta discussão em público poderia ter um efeito prejudicial na posição de litígios do Comitê. Por esse motivo, o Comitê não responderá a perguntas neste momento. Os membros tiveram a

30 de agosto de 2023

oportunidade de fazer perguntas e discutir o relatório na sessão executiva. O relatório completo e não editado está disponível na [página da Web do Comitê](#).

RELATÓRIO DA SUPERINTENDENTE

Como preparado para entrega.

Obrigada, Presidente Robinson e boa noite. Gostaria de começar agradecendo à advogada Tidwell pela sua apresentação esta noite e pelo seu trabalho durante o ano passado. Embora eu compreenda que esta investigação demorou mais do que havíamos previsto inicialmente, foi fundamental que a advogada Tidwell tivesse um conjunto de dados abrangente e preciso para conduzir a sua análise. A coleta dos dados corretos demorou mais do que o esperado porque nem sempre são armazenados no mesmo local. Isto é algo que o Distrito já começou a melhorar, de modo que daqui para frente todos os dados investigativos e disciplinares poderão ser facilmente coletados para revisão.

Também era importante que tivéssemos um advogado externo para analisar os nossos dados para garantir que a investigação em si estava isenta de preconceitos. Como afirmei quando a investigação foi iniciada, se houvesse alguma conclusão de parcialidade, tomaríamos medidas corretivas imediatas. A advogada Tidwell não foi capaz de concluir que um número desproporcional de funcionários gerenciais negros foi investigado ou colocado em licença administrativa, e não foi capaz de concluir que havia evidências de parcialidade no processo disciplinar. A advogada Tidwell, no entanto, identificou áreas nos nossos processos de pessoal que merecem um escrutínio adicional, incluindo proporções de funcionários diversos e não diversos que foram despedidos por desempenho e investigados por violações das nossas políticas financeiras e de aquisição durante este período. A advogada Tidwell também identificou áreas para o distrito aumentar a transparência, garantir a consistência e iniciar a autoauditoria em busca de preconceitos, que incluíam recomendações para 1) desenvolver critérios claros por escrito para licença administrativa remunerada; 2) melhorar o rastreamento de dados de ações de pessoal; e 3) realizar autoauditorias periódicas para detectar preconceitos.

Como Superintendente, levo estas recomendações a sério e os meus representantes e eu estamos a trabalhar em estreita colaboração com o Gabinete de Capital Humano e o Gabinete de Relações Trabalhistas para implementar rapidamente as recomendações da advogada Tidwell.

Além de implementar as recomendações da advogada Tidwell, o distrito também ouviu preocupações semelhantes trazidas por um grupo de ex-líderes negros das BPS em relação ao uso de reuniões de investigação. Em resposta a essas preocupações, o Distrito irá

- 1) Melhorar os sistemas de acompanhamento das reuniões de investigação;
- 2) Fornecer a todos os funcionários sujeitos a ação disciplinar um link para a Circular Disciplinar das BPS para que possam se familiarizar com o processo disciplinar;
- 3) Notificar qualquer funcionário administrativo que esteja em licença administrativa sobre seu direito de consultar um advogado trabalhista antes de sua reunião de investigação;
- 4) Garantir que o investigador não atue também como auditor em audiências disciplinares.

30 de agosto de 2023

Além destas medidas, como Distrito, devemos continuar a recrutar e reter uma força de trabalho diversificada que reflita a diversidade racial, cultural e linguística dos nossos jovens. Devemos estar vigilantes e intencionais ao monitorar os dados sobre retenção de educadores, recrutamento, disciplina de pessoal e demissões por avaliação de desempenho dos nossos funcionários negros. Estou empenhado em garantir que tenhamos um distrito que represente os alunos que atendemos, garantindo entrevistas para qualquer candidato qualificado a professor diversificado que se candidate a uma vaga em aberto; e garantir pelo menos três entrevistas a qualquer professor provisório negro que receba carta de não renovação, mas que tenha recebido classificação de avaliação de desempenho proficiente e atenda às qualificações mínimas para o cargo; e investir em novos caminhos de licenciamento. Por último, quero reconhecer que a disciplina dos funcionários, incluindo o despedimento, é sempre uma medida de último recurso e tomada apenas após consideração cuidadosa dos nossos princípios de igualdade.

Como instituição pública, devemos exigir que os nossos funcionários cumpram os mais elevados padrões para estabelecer e manter a confiança do público. Se for alegado que um funcionário violou essas normas, a responsabilização pública exige uma investigação e, em alguns casos, licença administrativa durante a pendência da investigação. Embora nem a licença administrativa nem as investigações sejam punitivas, sabemos que há um impacto que o processo investigativo tem sobre os funcionários. Para garantir que as determinações de licença administrativa sejam consistentes e feitas somente quando necessário, estamos atualizando nossa política disciplinar para delinear os critérios para essas determinações. Como disse anteriormente, garantiremos que todos os colaboradores afastados administrativamente e/ou investigados recebam a circular disciplinar e a notificação do seu direito a representante ou advogado durante o processo. Embora a nossa preferência seja aconselhar os nossos funcionários em vez de impor disciplina sempre que possível, há certas situações em que a gravidade da conclusão adversa, como danos a crianças, apropriação indébita financeira, conflitos de interesses significativos ou ações de natureza criminosa, exige que o Distrito tomar medidas disciplinares que podem incluir a demissão. Finalmente, qualquer funcionário que acredite ter sido alvo de discriminação como resultado do processo disciplinar ou por qualquer outro motivo, tem o direito de registrar uma reclamação junto ao Gabinete de Igualdade das BPS, à Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego e ao Massachusetts Comissão contra a discriminação.

Estou pessoalmente empenhado em criar um ambiente de trabalho onde os funcionários sejam formados adequadamente, mantenham elevados padrões profissionais, sejam responsabilizados pelas suas ações e sejam capazes de trabalhar e crescer num ambiente de trabalho livre de preconceitos e retaliações. Também quero observar que o Comitê Escolar solicitou um detalhamento adicional do ano letivo de 2021-2022 (10 meses até a data da carta), uma vez que a reclamação inicial solicitava especificamente esse período. Obrigada novamente à advogada Tidwell por todo o seu trabalho. Farei agora a transição para o restante do meu relatório de Superintendente.

Como vocês devem ter visto na mídia, tem havido muitos incidentes envolvendo jovens e violência na nossa comunidade. Como distrito, entendemos que os nossos jovens precisam ser vistos, ouvidos e apoiados. Em resposta às coisas que estamos a ver, estamos a fazer investimentos como distrito que nos ajudará a responder e a apoiar o que estamos a ver com os

30 de agosto de 2023

nossos jovens. Sabemos que as ações têm consequências, mas também sabemos que ter adultos atenciosos e confiantes que trabalham nas nossas escolas também pode fazer a diferença. É por isso que contamos com uma equipe completa de especialistas em segurança escolar e temos coordenadores de conexão com a comunidade que ajudarão a construir relacionamentos autênticos com nossos jovens para ajudá-los com recursos dentro e fora da escola. Temos especialistas em justiça restaurativa que ajudarão a construir uma cultura e um clima de aceitação e amor. Quando acontece algo que causa danos ou tem consequências, estas são as pessoas que ajudam a encerrar e ajudam os nossos jovens e a comunidade escolar a chegar a uma resolução. É disso que se trata a prática restaurativa.

Não consigo sublinhar o suficiente o poder de construir relacionamentos fortes com os nossos alunos e como é importante para os nossos alunos saberem que podem recorrer a um adulto de confiança que os ajudará. Será necessário que todos nós trabalhemos em conjunto para ajudar os nossos jovens. Estamos construindo esses sistemas e estruturas para que possamos abraçar nossos alunos e nossas famílias. Ao iniciarmos o ano letivo, peço a todos os adultos atenciosos da nossa comunidade que nos ajudem a garantir que os nossos alunos frequentem a escola. Precisamos ver nossos jovens na escola todos os dias e estamos empenhados em trabalhar com as nossas famílias e alunos para remover as barreiras que os impedem de frequentar a escola regularmente. Quero fornecer uma atualização sobre alguns trabalhos muito esperados que lançaremos neste outono.

Nos últimos dois anos, a Divisão de Operações das BPS tem trabalhado na avaliação das condições das instalações (FCA) para ajudar na nossa missão geral de reparar, revitalizar e reimaginar os nossos edifícios e espaços escolares. A FCA fornece uma análise aprofundada de cada ativo físico em todos os nossos edifícios para atender às necessidades críticas de infraestrutura. A FCA fornece um relatório “retrato” que nos informa a condição dos nossos edifícios neste momento, mas a parte interessante deste trabalho é o painel público que será atualizado regularmente à medida que ocorrem reparos e renovações.

Agora que a coleta de dados foi concluída, estamos trabalhando no painel público e esperamos compartilhá-lo publicamente ainda em setembro. Atualizaremos o Comitê e o público nas próximas semanas, quando o painel estiver pronto para ser compartilhado. Além do trabalho na FCA, as equipes de planejamento de capital e instalações continuam trabalhando no estudo de design escolar, que produzirá 3 resultados:

Primeiro, as especificações educativas, que são os elementos básicos de que as comunidades escolares necessitam. Em segundo lugar, os padrões de design, que são os elementos mais técnicos dos tipos de materiais, mobiliário, sistemas de construção e medidas de sustentabilidade que utilizaremos em escolas novas ou renovadas. Terceiro, uma rubrica de tomada de decisão. Isso orientará onde investiremos em instalações para apoiar a transformação da experiência estudantil de alta qualidade das BPS em uma realidade em todo o distrito. Nosso objetivo é desenvolver uma rubrica que seja transparente, baseada em dados e focada na criação de melhores oportunidades para nossos alunos.

Na nossa próxima reunião do Comitê Escolar, no dia 13 de setembro, compartilharemos uma visão geral preliminar de como estamos construindo a rubrica, com base no feedback da comunidade que ouvimos no inverno e na primavera. Em setembro e outubro, realizaremos uma

30 de agosto de 2023

série de reuniões comunitárias para refinar ainda mais a rubrica. A primeira delas será uma visita ao Bolling Building no dia 16 de setembro, das 10h00 às 14h00. Após essas reuniões comunitárias, pediremos a este órgão que vote na rubrica de tomada de decisão. Ter uma política clara adotada pelo nosso corpo diretivo será um grande passo em direção à previsibilidade, consistência e aceleração dos nossos tão necessários projetos de instalações. Temos muito trabalho pela frente para mudar a presença física do nosso distrito e apoiar uma experiência estudantil de alta qualidade para cada jovem em Boston. E estamos gratos por termos o compromisso dos nossos parceiros da cidade em apoiar financeiramente este trabalho transformacional. Esta rubrica de tomada de decisão nos ajudará a tomar decisões mais inteligentes e claras e nos ajudará a avançar mais rapidamente – com a urgência que nossos alunos merecem. Muito mais está por vir sobre todo esse trabalho emocionante nos próximos meses.

Também gostaria de compartilhar uma rápida atualização sobre a proposta de construção de um novo campus STEM para O'Bryant no Complexo Educacional de West Roxbury. Durante o verão, lançamos o Comitê Diretor de ex-alunos de tecnologia da O'Bryant e Boston para ajudar a orientar o planejamento em torno da expansão da programação, parcerias e engajamento comunitário. Este grupo servirá como um meio de responsabilização – para garantir que este projeto realmente aproveite a oportunidade de finalmente cumprir a promessa há muito adiada de dar ao O'Bryant seu próprio campus e conectar nossos alunos com todas as oportunidades que Boston tem a oferecer.

Em julho e agosto, conduzimos vários passeios pelo Complexo Educacional de West Roxbury para ex-alunos e funcionários da O'Bryant e ouvimos comentários e ideias ponderadas para visualizar o potencial do espaço renovado. Na nossa próxima reunião do Comitê Escolar, compartilharemos o nosso plano de transporte inicial, concebido para garantir que os alunos de todos os bairros possam continuar a ser participantes plenos na comunidade da O'Bryant. Também compartilhamos respostas online a algumas perguntas frequentes e uma análise de sites alternativos e suas limitações. Eles estão disponíveis em boston.gov/gnd-bps. Estamos ansiosos por uma visita pública no WREC no final deste outono para continuar a conversa com alunos, famílias, funcionários, ex-alunos e outros parceiros de O'Bryant.

Antes de mergulharmos na preparação para a volta às aulas, quero apenas destacar alguns pontos positivos deste verão. Tivemos um 5º trimestre maravilhoso onde atendemos 9.573 alunos. Isso é mais do que no ano passado, quando atendemos 7.089 alunos. Nossos alunos puderam usar Boston como sala de aula. Seja focando em atividades STEM ou sujando as mãos plantando jardins, aprendendo sobre animais ou fazendo filmes, nosso quinto trimestre fez um trabalho maravilhoso envolvendo nossos alunos e conectando-os à nossa cidade.

O Instituto de Liderança de Agosto das BPS (ALI) foi realizado na Madison Park Technical Vocational High School no início deste mês. Eu adoro o ALI, é quando todos os líderes escolares se reúnem para planejar o próximo ano. É uma oportunidade de alinhar nosso trabalho e aprender uns com os outros. Tivemos muitos palestrantes maravilhosos, incluindo: A prefeita Michelle Wu, a presidente Jeri Robinson, a presidente da BTU, Jessica Tang, e o secretário de Educação, Dr. Patrick Tutweiler. Nossos líderes escolares estão entusiasmados e prontos para iniciar mais um ano letivo.

30 de agosto de 2023

Por último, foi uma alegria estar na contagem regressiva para o jardim de infância no Museu Infantil de Boston na noite passada. Este é sempre um evento muito divertido, pois vemos alguns dos nossos alunos mais jovens entusiasmados com a escola e os pais radiantes de orgulho. Dançamos, exploramos, distribuimos mochilas e guloseimas e compartilhamos informações importantes com as famílias sobre todas as maneiras pelas quais as BPS podem apoiar a elas e a seus alunos. Gostaria de agradecer ao Hospital Infantil de Boston, ao Museu Infantil de Boston, ao Cradles to Crayons e ao Gabinete do Prefeito da Primeira Infância por organizarem um evento tão maravilhoso.

A seguir, gostaria de apresentar uma breve atualização sobre nossa preparação para a volta às aulas. Compartilhamos um memorando com o Comitê Escolar que aborda esses tópicos com mais detalhes, mas gostaria de destacar alguns pontos-chave em meu relatório. Na noite de segunda-feira, organizamos nossa reunião comunitária de volta às aulas no Zoom – agradeço à presidente Robinson, ao vice-presidente O'Neill e ao novo membro do comitê, Lima Barbosa, por se juntarem a nós. Mais de 800 famílias se juntaram a nós para saber mais sobre o que esperar no início deste ano letivo. Estou extremamente orgulhosa de todo o trabalho que a equipe fez no último ano letivo para colocar as BPS em uma posição de força para o próximo ano letivo e além.

Começando pelo pessoal, as nossas contratações foram fortes este ano, com 97% dos nossos professores contratados ou em vias de serem contratados. Temos 134 vagas de educador ainda vagas, mas a equipe trabalha todos os dias para selecioná-las e preenchê-las. Nossos especialistas em serviços de segurança estão 100% contratados no início do ano letivo. No ano passado, tínhamos apenas metade dessas vagas preenchidas para começar e foram contratados 522 trabalhadores do setor de alimentação, contra 443 que havíamos contratado nesta época no ano passado. Quanto ao transporte, temos 675 monitores de ônibus contratados e mais 57 em processo, quase 200 a mais que no ano passado. Temos uma equipe completa para nossos motoristas de ônibus, com 743 motoristas ativos prontos para denunciar, muito diferente dos 665 motoristas que tínhamos no início das aulas no ano passado. Ainda há um pequeno número de vagas a preencher, mas estamos numa posição muito diferente para começar este ano em relação ao ano passado. Um grande agradecimento à equipe de capital humano que tem trabalhado longos dias e até finais de semana para processar todas as nossas novas contratações.

Nossa equipe de transporte também está pronta para apoiar famílias com mais de 25 representantes multilíngues de atendimento ao cliente de transporte para qualquer família que precise de ajuda com transporte. Famílias e alunos também podem rastrear seus ônibus com o aplicativo “onde está meu ônibus escolar”. Este ano também expandimos o número de cozinhas que temos em pleno funcionamento para 86 escolas – todas prontas para servir refeições quentes preparadas a partir do zero, com mais 20 cozinhas escolares adicionais chegando até novembro e ofereceremos refeições Halal e Kosher neste novo ano escolar. Neste verão, nossos prédios foram limpos e receberam algumas atualizações que farão uma grande diferença, como pintura nova e pisos polidos brilhantes, algumas alvenarias e parquinhos e alguns até receberam reformas completas nos banheiros. No ano passado, iniciamos o ano letivo com 20 escolas recebendo 916 unidades de AC. Este ano, temos 78 escolas com mais de 3.800 unidades.

30 de agosto de 2023

Embora tenhamos percorrido um longo caminho nos últimos anos, ainda estamos a trabalhar em estreita colaboração com a Comissão de Saúde Pública de Boston, que nos aconselhou sobre os nossos protocolos de COVID para este ano. Os protocolos são os mesmos deste verão, mas diferentes do ano letivo passado. Não faremos testes quinzenais nem testes sintomáticos nas escolas, mas temos testes prontos caso precisemos deles. Todas as escolas têm máscaras de tamanho infantil e adulto para quem precisar delas. No ano passado, vacinamos mais de 5.000 membros da comunidade das BPS contra a gripe e a COVID, e estamos a trabalhar com os nossos parceiros de saúde para oferecer clínicas adicionais este ano. Para proteger todos da COVID e de muitas outras doenças e vírus, pedimos que as pessoas fiquem em casa se estiverem doentes e pratiquem uma boa higiene das mãos. Além de todo o trabalho operacional necessário para preparar as escolas, a nossa equipe acadêmica tem trabalhado arduamente para alinhar o nosso trabalho entre as escolas, com foco particular em: Instrução forte, criando ambientes acolhedores e de apoio, envolvendo os alunos para fortalecer sua frequência e expandindo as oportunidades de educação inclusiva para nossos alunos multilíngues e alunos com deficiência em todo o distrito.

Damos também as boas-vindas a vários novos membros da equipe que liderarão o nosso trabalho de educação inclusiva:

Liderança do Gabinete de Serviços Especializados

- Chefe de Serviços Especializados, Kay Seale
- Vice-Chefe de Serviços e Apoio, Olga Garriga
- Vice-Chefe de Programação Especializada, Lauren Viviani

Quero agradecer a Lauren por servir como nossa Superintendente Adjunta Interina de Educação Especial no último ano.

Liderando o Gabinete de Educação Multilíngue e Multicultural

- Vice-Chefe de Apoio Instrucional, Carolina Armstrong
- Vice-Chefe de Operações e Responsabilidade, Brittany Baggett

Além da nova equipe que lidera o trabalho de educação inclusiva, quero também dar as boas-vindas a Francesse Canty, a nossa nova Chefe de Capital Humano, e a Magaly Sanchez, a nossa nova Diretora de Avanço Familiar. Ter esta equipe no início do novo ano nos capacita para implementar o trabalho que temos pela frente. Estou muito feliz por tê-los na equipe!

Finalmente, se as famílias ainda tiverem dúvidas antes do início das aulas, aqui estão todos os locais onde podem ir para obter mais informações ou apoio. Eu não poderia estar mais animada para começar este ano letivo. Sempre há ajustes a serem feitos nas primeiras semanas, pois leva tempo para se acostumar com as novas rotinas, mas tenha a equipe e os sistemas para gerenciá-las. Eu sei que será um ótimo ano!

Por fim, quero dar as boas-vindas a Chantal Lima Barbosa, que tomou posse na semana passada. Estou ansiosa para trabalhar com você. Estou profundamente orgulhosa de ter outra ex-aluna das BPS no Comitê Escolar da amada Burke High School, que está torcendo por vocês. Isto conclui o meu relatório.

30 de agosto de 2023

A Superintendente confirmou à Sra. Robinson que todos os cargos essenciais de liderança do distrito estão agora preenchidos, acrescentando que ela está orgulhosa da qualidade da sua equipe. A Sra. Robinson perguntou sobre o impacto da aprendizagem do 5º trimestre. A Superintendente disse que apresentará um relatório completo sobre a aprendizagem do 5º trimestre em um futuro próximo, quando mais dados estiverem disponíveis. Ela falou com entusiasmo sobre as diversas oportunidades disponíveis para os alunos e as parcerias que foram construídas. Ela disse que é necessária mais programação para crianças de 12 a 14 anos. A Sra. Robinson parabenizou o Sr. Mehta por sua apresentação musical com o Projeto Musical de Boston no Instituto de Liderança de Agosto das BPS.

O Sr. Cardet-Hernandez solicitou uma atualização sobre o planejamento da inclusão. A Vice-Superintendente Sênior de Assuntos Acadêmicos, Linda Chen, disse que este ano, todas as escolas terão uma equipe de planejamento de inclusão. No ano seguinte, todas as escolas com séries K0, K1, K2, 7º e 9º ano oferecerão educação inclusiva. O Sr. Cardet-Hernandez perguntou sobre as matrículas. A Superintendente disse que pouco mais de 50.000 alunos estão matriculados para o SY23-24, alertando que o número pode mudar depois que alguns alunos não comparecerem nos primeiros dias de aula. Ela observou que houve um aumento no número de alunos multilíngues e de alunos com deficiência. O Sr. Cardet-Hernandez perguntou sobre o cronograma do plano mestre de instalações do distrito. A Superintendente disse que a previsão é que o plano seja divulgado até o final deste ano. Ele também perguntou sobre a avaliação das condições das instalações (FCA). A Vice-Chefe de Operações, Teresa Neff-Webster, disse que a FCA consiste em dois relatórios e um painel público que será divulgado no outono. Ela descreveu a FCA como uma ferramenta que a equipe de instalações utilizará para criar um plano de infraestrutura e que apoiará a equipe de planejamento de capital na criação de um plano de instalações de longo prazo. O Sr. Cardet-Hernandez perguntou quando as famílias serão notificadas se seus filhos não tiverem um professor certificado e quais serão suas opções. A Superintendente disse que sua equipe está reunindo essas informações e disse que fornecerá ao Comitê as informações e um plano.

O Dr. Alkins solicitou dados sobre novas contratações de professores com relação à certificação de inglês como segunda língua (ESL). A Superintendente concordou que sua equipe trouxesse mais informações.

30 de agosto de 2023

O Dr. Alkins perguntou sobre os resultados do Instituto de Liderança de Agosto das BPS e os sentimentos para o novo ano letivo. A Superintendente disse que este ano, o ALI incluiu equipes de liderança de professores, assim como líderes escolares que se aprofundaram na revisão dos dados, acrescentando que houve muito engajamento e positividade. O Dr. Alkins pediu uma atualização sobre especialistas em segurança e pessoal treinado em práticas de justiça restaurativa e informadas sobre traumas. A Chefe de Segurança, Neva Coakley, disse que mais de 100 pessoas se candidataram a cargos de especialistas em segurança, contra 78. Ela disse que foram preenchidas 19 vagas de conexões comunitárias, lideradas por um novo deputado. Todos os cargos de segurança são treinados em treinamento de desescalada e práticas informadas sobre traumas. O Sr. O'Neill perguntou sobre os preparativos para o transporte. O Diretor de Transportes, Dan Rosengard, disse que as licitações de motorista e monitor ocorreram com sucesso na semana passada. Os motoristas estão praticando corridas e se esforçarão para ter um desempenho pontual. Ele reconheceu que pode haver algumas mudanças de rota à medida que as tarefas dos alunos são adicionadas ou alteradas. O Sr. O'Neill perguntou sobre o serviço de transporte para atletismo e excursões, assim como os preparativos para o impacto potencial dos fechamentos programados da linha vermelha da MBTA. O Sr. Rosengard disse que sua equipe está se reunindo com a MBTA e autoridades municipais para mitigar o impacto do fechamento da linha vermelha. O transporte das BPS está trabalhando em estreita colaboração com o departamento de atletismo para agendar eventos e maximizar a capacidade. O Sr. O'Neill solicitou uma atualização sobre a preparação de refeições frescas. A Superintendente disse que a Diretora de Serviços de Alimentação e Nutrição, Analise Tanner, está expandindo a oferta de refeições preparadas do zero no distrito e eliminando gradualmente os alimentos embalados. Os Serviços de Alimentação e Nutrição das BPS estão trabalhando com falantes não nativos de inglês para se candidatarem e garantirem empregos. A Superintendente ofereceu-se para apresentar um relatório completo sobre os Serviços de Alimentação e Nutrição em uma futura reunião.

Aprovado – Em votação nominal, o Comitê aprovou por unanimidade o Relatório da Superintendente.

COMENTÁRIO DO PÚBLICO GERAL

Kim Emery, residente em West Roxbury e mãe de aluno(a) da Boston Latin Academy, testemunhou sobre alunos com deficiência e parcerias autênticas com as famílias.

Edith Bazile, residente e cuidadora do Hyde Park, testemunhou sobre o relatório de Tidwell e a igualdade racial.

Ruby Reyes, residente em Dorchester e diretora da Aliança de Justiça Educacional de Boston (BEJA), testemunhou sobre a avaliação de desempenho da Superintendente.

Michael Heichman, residente em Dorchester e membro da BEJA, testemunhou sobre a igualdade racial.

30 de agosto de 2023

John Mudd, residente e defensor de Cambridge, testemunhou sobre a avaliação de desempenho da Superintendente e o plano de inclusão do distrito.

Lisa Guisbond, residente em Brookline e Diretora Executiva do Cidadãos para as Escolas Públicas, testemunhou sobre o relatório de Tidwell.

Sharon Hinton, residente e defensora do Hyde Park, testemunhou sobre uma variedade de questões educacionais.

Deirdre Manning, residente em Dorchester e pai de ex-aluno(a) de Henderson, testemunhou sobre a política de admissão nas escolas de exame das BPS.

Khymani James, residente em Dorchester e ex-aluno das BPS, testemunhou sobre as políticas e procedimentos de frequência da Boston Latin Academy.

ITENS DE AÇÃO

Aprovado – Em votação nominal, o Comitê aprovou por unanimidade o pagamento das quotas de adesão ao Conselho de Escolas da Grande Cidade para o ano letivo de 2023-24 no valor de US\$ 46.746.

O Dr. Alkins observou que o pacote de subsídios continha todos os novos subsídios e disse que aguarda com expectativa o recebimento do relatório sobre os resultados dos subsídios. Ele solicitou uma apresentação de futuros subsídios focada no progresso e nos desafios. Ele perguntou como será medida a meta de aumento da participação familiar para o subsídio para planejamento de emergência. A Superintendente disse que as apresentações futuras serão estruturadas de forma a integrar os dados das subvenções na área apropriada.

A Diretora de Subsídios e Fundos Externos, Yvonne Macrea, disse que o relatório sobre os resultados dos subsídios será divulgado até o final deste ano civil.

Aprovado – Em votação nominal, o Comitê aprovou por unanimidade subsídios para aprovação totalizando US\$ 5.842.243.

RELATÓRIOS

Proposta revisada de política de admissão ao ensino médio profissionalizante de Madison Park – Dra. Lindsa McIntyre, Vice-Chefe de Escolas e Responsabilidade, e Robin Lee, Superintendente Escolar da Região 9, apresentaram um conjunto de revisões da política de admissão original que foi apresentada pela primeira vez ao Comitê de 24 de maio. Em resposta ao feedback do Comitê sobre o potencial de barreiras não intencionais, a equipe de admissões simplificou o processo de admissão, substituindo a exigência de um artefato e duas cartas de apoio por uma única “Declaração de Interesse” (SOI), eliminando assim a necessidade de cartas de referência e

30 de agosto de 2023

oferecendo suporte mais robusto para os alunos que se inscrevem. A proposta revisada ainda atende aos objetivos de atender às regulamentações estaduais atuais que exigem que todas as escolas de educação técnica profissional (CVTE) tenham uma política de admissão e garantam que todos os alunos tomem uma decisão informada e queiram buscar CVTE.

A Sra. Lima Barbosa elogiou a equipe por oferecer aos candidatos vários métodos para comunicar sua declaração de interesse (por exemplo, escrito; vídeo; apresentação de slides; ou entrevista). Ela falou sobre sua experiência pessoal como ex-aluna do ensino médio das BPS e expressou apoio ao potencial da proposta para ajudar alunos e famílias a tomarem decisões mais informadas. Ela perguntou sobre o processo de engajamento comunitário para as mudanças propostas nas admissões. A Superintendente disse que as BPS realizarão atividades de divulgação aos alunos do ensino médio sobre educação profissional e oferecerão visitas no campus, uma vez que planejam expandir a escola para as séries 7 a 12. A Sra. Lima Barbosa perguntou sobre o alcance às famílias de imigrantes. A Superintendente disse que os Centros de Boas-Vindas das BPS fornecem às famílias informações sobre as opções escolares. O Diretor de CVTE, Perino Watson, disse que sua equipe viaja por todo o distrito para compartilhar informações sobre as opções de CVTE e oferecer visitas por programas vocacionais.

O Sr. Cardet-Hernandez perguntou se os alunos ainda serão colocados administrativamente na Madison Park. A Superintendente disse que ela e a sua equipe estão a examinar as atribuições administrativas em todo o distrito e a considerar alternativas que podem ser implementadas de acordo com a política distrital. O Sr. Cardet-Hernandez perguntou se o distrito está fazendo uma análise das implicações das matrículas para a Madison Park em relação à expansão proposta. A Superintendente disse que as projeções de matrículas estarão atreladas aos programas oferecidos nas escolas. O Sr. Cardet-Hernandez incentivou a equipe a pensar nas possíveis implicações orçamentárias e nas consequências não intencionais. A Superintendente disse que a atualização da política de matrículas da escola será o primeiro passo, seguido da fase de concepção.

O Sr. O'Neill agradeceu ao distrito por revisar substancialmente a proposta de política com base no feedback do Comitê Escolar.

A Sra. Robinson incentivou as BPS a oferecer aos alunos oportunidades de visitar a Madison Park e aprender mais sobre as oportunidades técnicas vocacionais do distrito.

O Comitê está programado para votar a proposta de política de admissão da Madison Park Technical Vocational High School em 13 de setembro.

Avaliação sumativa de desempenho SY22-23 da Superintendente – a Sra. Robinson forneceu informações básicas sobre a avaliação da Superintendente, que está entre as principais responsabilidades do Comitê Escolar. A Superintendente Skipper apresentou sua autoavaliação ao Comitê em uma reunião especial em 26 de julho. Os membros do comitê completaram então suas avaliações individuais, nas quais o Dr. Alkins e o Sr. O'Neill compilaram uma avaliação sumativa. A Sra. Robinson observou que a Superintendente Skipper está no distrito há 11 meses e foi muito honesta conosco desde o início sobre todo o trabalho que o distrito exigiria para voltar aos trilhos e que esse trabalho não aconteceria da noite para o dia e não poderia ser feito por uma pessoa sozinha. Ela encorajou os membros do Comitê, os membros da equipe de

**Reunião Remota do Comitê Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

liderança do superintendente, os membros do público e os ativistas comunitários a fazerem a sua própria autorreflexão, uma vez que todos desempenham um papel no sucesso ou no fracasso do distrito. Ela agradeceu à Superintendente por seu trabalho árduo e dedicação em servir os alunos e famílias de Boston.

O Dr. Alkins apresentou um resumo e os resultados do processo de avaliação do Ano Letivo do Superintendente de 2022-23.

As etapas da avaliação

- Metas acordadas
- Autoavaliação feita pela Superintendente
- Avaliações individuais dos membros
- Avaliação sumativa
- Votação do Comitê Escolar sobre avaliação sumativa e classificação final de desempenho

Cronograma de avaliação SY22-23:

26 de julho	Superintendente Skipper apresenta a autoavaliação
27 de julho a 18 de agosto	Os membros realizam avaliações individuais
19 a 24 de agosto	O Dr. Alkins e Sr. O'Neill sintetizam temas em uma avaliação sumativa
30 de agosto	O Comitê apresenta avaliação sumativa
13 de setembro	A Comissão vota a avaliação sumativa e a classificação final de desempenho

Padrões do DESE para avaliação da Superintendente:

- PADRÃO I: Liderança instrucional
- PADRÃO II: Gestão e operações
- PADRÃO III: Engajamento familiar e comunitário
- PADRÃO IV: Cultura profissional

O Comitê adaptou a rubrica de avaliação do superintendente de quatro categorias do DESE para uma rubrica de cinco categorias mais matizada que subdivide a classificação de “proficiência” em “em desenvolvimento” e “eficaz”.

A Superintendente traçou as seguintes metas para o SY 2022-23:

- Priorizando e acelerando o desempenho acadêmico
- Fortalecimento do acesso à aprendizagem socioemocional
- Simplificação das operações e garantia da segurança dos alunos
- Desenvolvendo práticas autênticas de engajamento familiar e comunitário
- Melhorar a comunicação interna e externa com as famílias e funcionários
- Aumentar a responsabilidade tanto para o Gabinete Central quanto para nossas escolas

O Dr. Alkins compartilhou os seguintes resultados e temas da avaliação composta:

30 de agosto de 2023

PADRÃO I: Liderança instrucional

Classificação composta: Proficiente (pontuação média: 3,71/5)

Temas de feedback:

- Forte alinhamento instrucional; construiu uma equipe forte
- Os investimentos em alfabetização igualitária, alunos multilíngues/alunos multilíngues com deficiência (MLL/MLLwD) e frequência são encorajadores
- Concentre-se na implementação da inclusão e nos planos estratégicos MLL/MLLwD com ESPECIFICIDADE, e a diversidade da equipe é essencial
- O uso de ferramentas igualitárias de alfabetização e de igualdade racial deve ser usado de forma mais eficiente e os dados que revelam práticas históricas e injustas devem ser compartilhados

PADRÃO II: Gestão e operações

Classificação composta: Proficiente (pontuação média: 3,71/5)

Temas de feedback:

- O novo modelo de liderança organizacional e o modelo regional proporcionam mais apoio e responsabilização
- Melhorias com pessoal, segurança e acordos trabalhistas
- A avaliação das condições das instalações será uma oportunidade para mostrar um novo compromisso com a melhoria de processos
- Foco na colaboração cruzada e monitoramento do progresso

PADRÃO III: Engajamento familiar e comunitário

Classificação composta: Proficiente (pontuação média: 3,57/5)

Temas de feedback

- Elogio pela linha de apoio das BPS e fortalecimento dos conselhos escolares
- Oportunidades perdidas de engajamento autêntico (em torno de comunicação, cronogramas, fusões de escolas, tomada de decisões, poder e autoridade)
 - Forte apoio ao compromisso de mover as BPS de um lugar de engajamento familiar e comunitário para um engajamento autêntico
- Garantir a igualdade como linha mestra; aprofundar a abordagem de atendimento ao cliente e medir continuamente o impacto/satisfação

PADRÃO IV: Cultura profissional

Classificação composta: Proficiente (pontuação média: 3,71/5)

Temas de feedback:

- Forte compromisso com a proficiência cultural, altos padrões e aprendizagem contínua (envolvido com suporte por meio de desenvolvimento profissional)

30 de agosto de 2023

- Elogios pela estabilização do núcleo principal
- Continuar a construir relacionamentos e medir o impacto
- A avaliação de todas as mudanças, sua eficácia e responsabilidade devem ser trazidas para o primeiro plano

Avaliação geral final: Proficiente

Plano de desenvolvimento de funcionários

- Áreas de pontos fortes
 - Tomar medidas para compreender em profundidade os desafios enfrentados pelo distrito por meio de relatórios externos e trabalhar em múltiplas áreas para efetuar mudanças
 - Desenvolver uma rede regional e construir sistemas para melhoria numa variedade de áreas, incluindo currículo e instrução (com mais detalhes), relações trabalhistas, infraestruturas de transporte etc.
 - Criar uma cultura de altas expectativas, articulando claramente valores e lutando pela melhoria contínua, ao mesmo tempo que é culturalmente responsivo e inclusivo.
- Áreas para crescimento contínuo
 - Passar de um lugar de engajamento familiar e comunitário para um engajamento familiar e comunitário autêntico
 - Continuar a desenvolver a adesão a uma missão compartilhada e o compromisso com padrões elevados por parte de todos os funcionários, com um foco compartilhado na melhoria dos resultados dos alunos e na preenchimento de lacunas, utilizando a avaliação de dados para medir o impacto e promovendo uma mentalidade de serviço ao cliente (por exemplo, nomear explicitamente preconceitos sistêmicos, contribuir para os desafios, encontrar novas formas de avaliação para os mais vulneráveis)
 - Desenvolver um plano mestre coerente que seja justo, igualitário e compreensível, especialmente pelas comunidades afetadas

O Comitê Escolar está programado para votar a classificação final de desempenho da Superintendente no SY 2022-23 em 13 de setembro. Neste outono, o Comitê e a Superintendente irão coconstruir as metas da Superintendente para o SY 2023-24.

O Sr. O'Neill observou que o Sr. Mehta participou do processo de avaliação, mas a Sra. Lima Barbosa não, pois ainda não havia sido nomeada para o Comitê no momento da avaliação. Agradeceu à Superintendente pelo seu trabalho, pela sua autoavaliação cuidadosa e pela sua acessibilidade. Ele observou que as avaliações individuais dos membros e a avaliação sumativa estão disponíveis na [página da Web do Comitê](#)

O Comitê discutiu se os temas que surgiram relacionados com as metas da Superintendente

30 de agosto de 2023

para o próximo ano letivo são os objetivos corretos. O Sr. Cardet-Hernandez incentivou o Comitê a tomar decisões baseadas em dados que estejam estreitamente alinhadas com as decisões políticas e o estabelecimento de metas. Ele sugeriu adicionar uma linguagem mais específica sobre os resultados dos alunos e métricas claras para medir o progresso. Ele disse que o objetivo relacionado com o plano mestre das instalações deve garantir que o plano se alinhe com as matrículas existentes e futuras e aumente as opções de alta qualidade em todo o distrito. O Dr. Alkins concordou que será necessário haver mais especificidade na linguagem do objetivo. O Sr. O'Neill disse que as metas para o ano letivo SY23-24 serão metas SMART. Ele sugeriu que o Comitê discutisse os objetivos mais detalhadamente no próximo retiro do Comitê, em outubro. O Dr. Alkins sugeriu que o Comitê considerasse os dados para além das pontuações das avaliações do MAP. A Sra. Robinson disse que, como Presidente do Comitê, ela fala diariamente com a Superintendente e tem uma perspectiva única do trabalho da Superintendente. A Superintendente agradeceu ao Comitê pelo feedback, acrescentando que ela e sua equipe estão comprometidas com a melhoria contínua.

O Sr. O'Neill observou que o contrato de trabalho da Superintendente estabelece que se o superintendente for classificado como eficiente ou exemplar este ano, então ela terá direito a um aumento salarial de 2,5%. Afirma também que após 1º de janeiro de 2024, a presidente e a Superintendente entrarão em negociações de boa fé sobre salários e possíveis aumentos salariais para os anos três e quatro de seu emprego e obterão uma pesquisa de mercado dos salários de superintendentes que a presidente solicitou ser divididos por distritos do mesmo tamanho em várias regiões.

COMENTÁRIOS PÚBLICOS SOBRE RELATÓRIOS

Kim Emery, residente em West Roxbury e mãe de aluno(a) das BPS, testemunhou sobre as taxas de adesão ao Conselho de Escolas da Grande Cidade e a avaliação de desempenho da Superintendente.

Michael Heichman, residente de Dorchester e membro da Aliança de Justiça Educacional de Boston, testemunhou sobre o Relatório de Tidwell e a avaliação de desempenho do Superintendente.

NOVOS NEGÓCIOS

Cardet-Hernandez sugeriu que o Comitê revisasse a política de admissão em escolas de exame do distrito específica para pontos de bônus. Ele também solicitou dados atuais sobre atribuições administrativas e informações sobre os planos do distrito para reduzir o número de alunos designados administrativamente.

INTERRUPÇÃO

**Reunião Remota do Comitê Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

A Sra. Robinson anunciou que a partir de quarta-feira, 13 de setembro, o Comitê Escolar realizará reuniões híbridas pessoalmente às 18h00 no Bolling Building em Nubian Square, Roxbury, e transmitido ao vivo pela Boston City TV e pelo Zoom. O Comitê continuará a oferecer dois períodos de comentários públicos, com o primeiro período de comentários limitado a uma hora. Será dada prioridade aos que testemunharem pessoalmente. Se o tempo permitir, o Comitê abrirá então o espaço para depoimentos virtuais. Após uma hora, quem não teve oportunidade de testemunhar terá oportunidade de fazê-lo no final da reunião. O testemunho escrito é bem-vindo. O Comitê continuará avaliando seus processos e fazendo ajustes conforme necessário.

Aprovado – Por volta das 22h07, o Comitê votou por unanimidade, por votação nominal, pelo encerramento da reunião.

Testemunha:



Elizabeth Sullivan
Secretária Executiva