

PARA: Comitê Escolar
DE: Mary Skipper, Superintendente
DATA: 26 de julho de 2023
RE: Autoavaliação

Esta noite apresentarei minha autoavaliação ao Comitê Escolar.

Voltar para servir como Superintendente das Escolas Públicas de Boston é uma incrível honra. Costumo dizer à minha equipe que temos diante de nós *uma oportunidade única na vida* de ajudar a transformar o nosso distrito em um sistema sustentável e de alto desempenho que realmente atende a cada um dos nossos 48.000 alunos.

Nos últimos 10 meses desde que me tornei Superintendente, aprendi e reaprendi muito sobre as BPS. Nosso plano de melhoria sistêmica (SIP), relatórios do Conselho de Escolas da Grande Cidade, auditoria de dados EY, visitas escolares e reuniões com alunos, famílias, funcionários e parceiros me ajudaram a entender o que funcionou, está funcionando e o que precisamos mudar.

Sei que a tendência e a expectativa dos novos superintendentes é muitas vezes abandonar o que foi feito anteriormente e traçar um curso inteiramente novo que eles possam chamar de seu. Esse nunca foi o meu estilo ou forma de trabalhar. Acredito que teve muito trabalho bem feito nas BPS ao longo dos anos sob alguns líderes muito talentosos. Meu estilo é avaliar tudo o que existe; determinar estrategicamente o que está funcionando; ouvir as experiências daqueles que trabalham para o sistema e são atendidos por ele; e, em seguida, avançar garantindo que a base seja forte e possa suportar o que está por vir.

No ano passado, trabalhei para fazer essa avaliação ao mesmo tempo em que fiz melhorias ativamente e priorizei a construção de uma base sólida com a criação e fortalecimento de sistemas e estruturas críticas. Como já disse muitas vezes, também acredito plenamente que este trabalho é melhor feito por uma equipe e, portanto, meu outro foco tem sido a contratação de uma equipe forte, diversificada e experiente, muitos dos quais trabalharam ou trabalham atualmente para as BPS, para que possamos manter o ímpeto e criar as melhorias e sistemas duradouros que nosso distrito precisa e nossos alunos, famílias e funcionários desejam e merecem.

Preciso ser clara: ainda há muito trabalho pela frente e algumas decisões muito difíceis que foram adiadas por décadas. Acredito que uma transformação ousada é possível e necessária nas BPS para passar de um distrito que foi construído com a intenção de segregar e perpetuar resultados desiguais para um que atenda verdadeiramente a todas as crianças, independentemente de seu código postal, raça, cultura, idioma falado ou deficiência. Para fazer este trabalho profundo e difícil, precisamos comemorar e marcar o progresso

Escolas Públicas de Boston

Comitê Escolar de Boston

Cidade de Boston



que fazemos ao longo do caminho, mas nunca ficar satisfeitos até que tenhamos tornado esta visão uma realidade para nossos alunos e famílias, atuais e futuras.

À medida que construímos os sistemas fundamentais de que precisaremos, devemos demonstrar a cada ano um progresso concreto em direção aos nossos objetivos e evidências de que os sistemas que estamos criando e fortalecendo levarão a resultados positivos para os alunos, especialmente para nossos alunos mais carentes – alunos negros e pardos, alunos com deficiência e alunos multilíngues com e sem deficiência.

O progresso no nosso trabalho e os resultados tangíveis dos alunos devem ser a medida do sucesso para mim, minha equipe e nosso distrito. Compartilharei apenas alguns exemplos rápidos do tipo de progresso que estamos monitorando:

- 1. Fornecer transporte seguro, confiável e pontual é fundamental para garantir que nossos alunos possam acessar sua educação.** Entraremos no ano letivo de 2023-2024 em um lugar muito diferente de um ano atrás. O distrito está totalmente equipado para motoristas de ônibus e tem motoristas adicionais na fila que concluirão o treinamento para que possamos começar o ano letivo prontos para cumprir nossas metas de transporte. Temos um novo contrato com a Transdev que se baseia no progresso que fizemos com esse fornecedor e, pela primeira vez, tem incentivos financeiros e multas alinhados às nossas metas de transporte em vigor por meio de nosso contrato de ônibus. Redesenhamos o sistema para que cada ônibus tenha no mínimo um monitor e continuamos avançando significativamente na contratação de monitores para que as famílias dos alunos da educação especial não sofram com os transtornos ocorridos no ano passado. Olhando para os dados do ano passado, como um sistema, melhoramos o desempenho no prazo (OTP) e resolvemos uma porcentagem maior de dados de GPS ausentes à medida que o ano avançava. Embora tenhamos terminado o ano abaixo da OTP de 95% prevista em nosso plano de melhoria sistêmica (SIP), fizemos melhorias operacionais significativas para melhorar o desempenho no prazo todos os meses, garantir que todas as rotas sejam cobertas diariamente e fornecer às famílias comunicações em tempo real sobre quaisquer atrasos ou problemas de serviço por meio de nossa linha direta de transporte, que possui uma equipe multilíngue para atender nossas famílias.
- 2. Manter nossos contratos de trabalho e salários competitivos e atualizados é fundamental para construir uma equipe diversificada e talentosa que vê as BPS como um lugar para trabalhar, desenvolver e avançar no serviço de nossos alunos e famílias.** Todos os 18 contratos de trabalho com nossos sindicatos estavam pendentes, alguns de até 3 anos. Terminamos este ano com todos os 18 contratos quitados e vigentes. Continuamos a construir relacionamentos fortes e colaboração com nossos sindicatos para fazer o trabalho crítico que é necessário no futuro para as BPS. Cada um desses sindicatos representa os funcionários que, juntamente com nossos líderes escolares, trabalharam incansavelmente durante a pandemia, fazendo o que era necessário para nossos alunos e famílias. Quando os contratos não são mantidos atualizados, especialmente por vários anos, os funcionários não se sentem respeitados ou valorizados. Também reestruturamos nosso contrato de líder escolar que não era atualizado há sete anos e, em colaboração com os líderes escolares, construímos o que acredito ser um dos contratos de líder escolar mais competitivos em Massachusetts. O contrato está enraizado na crença profunda de quão importante é um núcleo de líderes escolares fortes e talentosos para

transformar nosso distrito. Agora temos um cronograma de trabalho que nos permite focar anualmente nas negociações em algumas unidades por vez e manter o nosso distrito competitivo e um local onde os funcionários se sintam valorizados.

3. Estamos progredindo na nossa visão e plano de que todas as Escolas Públicas de Boston sejam inclusivas e possam oferecer serviços contínuos a todos os alunos para atender às suas necessidades. A educação inclusiva nas BPS significa que estamos aumentando o acesso a oportunidades de aprendizagem de línguas nativas para alunos multilíngues e aumentando o acesso a ambientes menos restritivos para alunos com deficiência, incluindo aqueles que são multilíngues.

- a. Mais dos nossos alunos multilíngues estão recebendo os serviços a que têm direito do que nos anos anteriores e, embora ainda tenhamos muito trabalho a fazer, temos a maior porcentagem até o momento como parte do acordo do Departamento de Justiça de alunos multilíngues recebendo serviços apropriados. Crescemos de 89% recebendo a quantidade adequada de instrução em inglês necessária para agora 94% dos alunos multilíngues que estão recebendo a quantidade adequada de instrução em inglês necessária. Estamos expandindo a educação bilíngue, o acesso ao idioma nativo e trabalhando para implementar nosso plano estratégico do OMME.
- b. No ano passado, trabalhamos com um grupo de mais de 22 escolas para formar suas equipes de planejamento de inclusão à medida que iniciamos o trabalho de transformação de suas escolas para apoiar práticas inclusivas. Aproveitando as lições aprendidas neste ano, estamos trabalhando ativamente no nosso plano de educação inclusiva, que inclui muitas das recomendações do relatório do Conselho de Escolas da Grande Cidade (CGCS) e será apresentado em agosto como parte do nosso SIP. No ano letivo de 2023-2024, pedimos a todas as escolas que tenham suas equipes de planejamento de inclusão em funcionamento para que possamos implementar a inclusão por série e fornecer desenvolvimento profissional adicional para nossos educadores, para que possamos garantir que a equipe tenha o treinamento e os recursos necessários para atender nossos alunos em ambientes inclusivos, onde os alunos têm acesso ao ensino do idioma nativo e aos ambientes menos restritivos. Também desenvolvemos e aumentamos os recursos nos nossos esforços de recrutamento e retenção, expandindo os programas internos e de pipeline para que tenhamos uma equipe linguística e culturalmente diversificada, certificada em educação especial e ESL, de que precisamos para apoiar nosso plano de educação inclusiva.

Esses são apenas três exemplos de como o trabalho está progredindo, e é por isso que devemos manter o foco na construção de sistemas que sustentem e apoiem esse progresso. Na minha autoavaliação, forneci exemplos adicionais e organizei o trabalho nos quatro padrões do DESE para uma avaliação de Superintendente. Incluí esses quatro padrões aqui e os tópicos em que abordarei cada um deles:

Padrão I: Liderança instrucional

- Alfabetização igualitária
- Inclusão
- Plano bilíngue/OMME
- Iniciação universitária
- Expansão de educação técnica de carreira
- Apoio ao aluno: Oportunidade para jovens e absentéismo crônico

-

Padrão II: Gestão e operações

- Estrutura da equipe: Deputados
- Estrutura da equipe: Modelo regional
- Planejamento de instalações
- Planejamento de segurança escolar/Gabinete de Gestão de Emergências
- Sistemas de comunicações
- Contratos de trabalho

Padrão III: Engajamento familiar e comunitário

- Reconstrução: Elevando a igualdade, o avanço familiar e comunitário
- Melhorias no Conselho Escolar
- Linha de apoio às famílias das BPS
- Expansão da mentoria parental

Padrão IV: Cultura profissional

- Comunicações internas
- Foco no desenvolvimento profissional
- Contrato de líder escolar
- Estruturas de reunião

Como é o caso em muitos grandes distritos com mudança frequente de liderança, as BPS têm operado com foco na conformidade e têm tido dificuldades em atingir um conjunto de metas mais amplo e adaptável baseado nos resultados dos alunos. Nós, como equipe, estamos determinados a mudar essa mentalidade e levar o distrito a um lugar onde as BPS excedam as expectativas e apoiem todos os nossos alunos, especialmente aqueles que foram mal atendidos. Isso levará cada um a fazer a sua parte. Isso exigirá consistência e responsabilidade da nossa equipe liderando o trabalho e uma meta de sustentabilidade e melhoria contínua.

Agradeço por esta oportunidade de servir ao distrito que me tornou a educadora que sou hoje. Preocupo-me profundamente com o trabalho, com nossos alunos e famílias e com nossa equipe trabalhadora que aparece todos os dias para apoiar os nossos alunos. Estamos juntos nisso e, embora ainda existam e existirão desafios pela frente, acredito que podemos e devemos fazer as mudanças necessárias para transformar as BPS em um distrito fundamentado no resultado e sucesso do aluno.