



ACTA OFICIAL DE LA REUNIÓN VIRTUAL DEL COMITÉ ESCOLAR DE BOSTON

30 de agosto de 2023

El Comité Escolar de Boston celebró una reunión virtual el 30 de agosto de 2023 a las 5 p.m. por Zoom. Para más información sobre cualquiera de los puntos que se enumeran a continuación, visite www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee, envíe un correo electrónico a feedback@bostonpublicschools.org o llame a la Oficina del Comité Escolar de Boston al (617) 635-9014.

ASISTENCIA

Miembros del Comité Escolar presentes: Presidenta Jeri Robinson; Vicepresidente Michael D. O'Neill; Stephen Alkins; Brandon Cardet-Hernandez; Chantal Lima Barbosa; Quoc Tran; y Representante Estudiantil Diego Mehta.

Miembros del Comité Escolar ausentes: Rafaela Polanco Garcia

DOCUMENTOS PRESENTADOS

Agenda

Actas de reunión: 21 de junio de 2023; y 26 de julio de 2023

Informe de la abogada Natashia Tidwell

PowerPoint: Tidwell

Oficina de Capital Humano, implementación de las recomendaciones de Tidwell

Memorando: Actualización de la Superintendente sobre preparación para el regreso a la escuela, año escolar 2023-2024

PowerPoint: Regreso a la escuela, AE 2023-24

Subvenciones para su aprobación por un total de \$5,842,243

Memorando: Revisiones propuestas a la Política de admisiones de Madison Park Technical Vocational High School (MPTVHS)

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

[Propuesta de política revisada de Declaración de Impacto de la Equidad de MPTVHS](#)

[Borrador de la Política de admisiones de MPTVHS](#)

[PowerPoint: Propuesta de política revisada de MPTVHS](#)

[Evaluación sumativa de la Superintendente, AE 2022-2023](#)

[PowerPoint: Evaluación de la Superintendente, 30 de agosto de 2023](#)

[Evaluación de desempeño de la Superintendente, AE 2022-2023 - Presidenta Jeri Robinson](#)

[Evaluación de desempeño de la Superintendente, AE 2022-2023 - Vicepresidente Michael O'Neill](#)

[Evaluación de desempeño de la Superintendente, AE 2022-2023 - Dr. Stephen Alkins](#)

[Evaluación de desempeño de la Superintendente, AE 2022-2023 - Brandon Cardet-Hernandez](#)

[Evaluación de desempeño de la Superintendente, AE 2022-2023 - Diego Mehta](#)

[Evaluación de desempeño de la Superintendente, AE 2022-2023 - Rafaela Polanco Garcia](#)

[Evaluación de desempeño de la Superintendente, AE 2022-2023 - Quoc Tran](#)

[Memorando: Autoevaluación del Superintendente del año escolar 2022-23](#)

[Autoevaluación de la Superintendente Skipper, AE 2022-2023](#)

[PowerPoint: Autoevaluación de la Superintendente Skipper, AE 2022-2023](#)

LLAMADA AL ORDEN

La presidenta Jeri Robinson declaró abierta la reunión y dirigió el juramento de lealtad. La Sra. Sullivan pasó lista. La Sra. Polanco Garcia estuvo ausente. El Dr. Alkins estuvo ausente al pasar lista pero se unió a la sesión ejecutiva. El Sr. Mehta estuvo ausente al pasar lista pero se unió a la reunión ordinaria a las 6 p.m. Todos los demás miembros estuvieron presentes.

La Sra. Robinson anunció que el Comité pasaría a sesión ejecutiva con el fin de debatir la estrategia en relación con el Informe Tidwell en lo que respecta a litigios pendientes o amenazas de litigio. Mantener este debate en una reunión abierta podría tener un efecto perjudicial para la posición contenciosa del Comité. Señaló que el Comité volvería a la sesión pública a las 6 p.m.

Aprobado - Aproximadamente a las 5:05 p.m., en votación nominal, el Comité aprobó por unanimidad el aplazamiento para pasar a sesión ejecutiva.

30 de agosto de 2023

REGRESO A LA SESIÓN PÚBLICA Y BIENVENIDA

Aproximadamente a las 6:12 p.m., el Comité volvió a la sesión pública. La Sra. Robinson anunció que el Comité acababa de regresar de una sesión ejecutiva con el fin de debatir la estrategia en relación con el Informe Tidwell en lo que respecta a litigios pendientes o amenazas de litigio. Mantener este debate en una reunión abierta podría tener un efecto perjudicial para la posición contenciosa del Comité. Ella dijo que la reunión de esta noche se retransmitía en directo por Zoom. Se retransmitirá en Boston City TV. También se publicará en bostonpublicschools.org/schoolcommittee y en YouTube. Anunció que se disponía de servicios de interpretación simultánea en español, criollo haitiano, caboverdiano, vietnamita, cantonés, mandarín y lengua de signos americana (ASL) y proporcionó instrucciones sobre cómo acceder a la interpretación simultánea cambiando el canal de Zoom. Los documentos traducidos de la reunión se publicaron antes del inicio de la reunión en www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee.

La Sra. Robinson dio la bienvenida a la nueva miembro del Comité Escolar, Chantal Lima Barbosa, que completará el mandato anteriormente ejercido por Lorena Lopera que finaliza en 2024. La Sra. Lima Barbosa nació en Boston y se crio en Cabo Verde. En 2010, regresó a Boston y asistió a Jeremiah E. Burke High School, donde se graduó como valedictorian en 2012. Más tarde se graduó en Ciencias Políticas en 2016 y obtuvo un máster en Educación Superior y Administración en 2018 en University of Massachusetts Amherst. La Sra. Lima Barbosa trabajó anteriormente como enlace con las comunidades de Dorchester y caboverdiana en la Oficina de Servicios Vecinales de la Ciudad. Ella fue un recurso crítico para los residentes que aprendían a desenvolverse por los servicios de la Ciudad durante la pandemia de COVID-19. También actuó como enlace con el Ayuntamiento en la Oficina de Relaciones Intergubernamentales. En la actualidad es directora de contratación de Duet, una organización sin ánimo de lucro de formación para la educación superior. La Sra. Lima Barbosa juró su cargo ante la alcaldesa Michelle Wu el 25 de agosto.

APROBACIÓN DE ACTAS DE REUNIÓN

Aprobado - En votación nominal, el Comité aprobó por unanimidad las actas de reunión del Comité Escolar del 21 de junio de 2023 y 26 de julio de 2023.

INFORME

Informe de la abogada Natasha Tidwell - Revisión de Determinaciones de Licencia Administrativa Remunerada y Resultados Disciplinarios: Directores de la Oficina Central/Directivos Escolares de BPS - La abogada Natasha Tidwell, del bufete Mintz, repasó la cronología de la revisión que condujo en nombre de Escuelas Públicas de Boston (BPS):

- 17 de agosto de 2022: Un empleado de BPS notifica a la superintendente en funciones Echelson y la superintendente entrante Skipper sus preocupaciones en relación con el

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

repentino aumento del número de administradores sénior de color de BPS sometidos a investigación y colocados en licencia administrativa remunerada (PAL).

- Se identifica un investigador externo
- Otoño de 2022: Recopilación de datos
- Primavera de 2023: Entrevistas con partes interesadas internas y externas
- Verano de 2023: Finalización e informe de conclusiones

Alcance de la Revisión de Mintz

- Resumen de la queja interna:
 - Durante los 10 meses anteriores (AE 2021-2022), BPS investigó y colocó a un número significativo de administradores sénior de color (principalmente hombres y mujeres negros) en licencia administrativa remunerada.
 - Se solicita la contratación de investigadores externos para identificar posibles patrones de prejuicios implícitos o discriminación racial.
- Periodo de revisión
 - Ampliado para incluir los AE 2019-2020; 2020-2021; y 2021-2022
- Puestos sometidos a revisión
 - Directivos escolares (p. ej., directores y codirectores escolares)
 - Empleados directivos de la Oficina Central

Resumen del Proceso Disciplinario y de Investigación de BPS

- Las quejas suelen remitirse a la Oficina de Equidad (“Equidad”) o a la Oficina de Relaciones Laborales (“OLR”)
 - Equidad: se ocupa de las denuncias de conducta discriminatoria y basada en prejuicios junto con las de acoso sexual o conductas indebidas similares
 - OLR: se ocupa de todas las demás acusaciones
- Si una investigación preliminar sugiere que la presunta conducta constituiría una violación de la política de BPS, el Distrito procederá a una investigación.
 - Se toma la determinación de PAL.
 - Se emite un aviso de reunión de investigación.
- Criterios de determinación de PAL:
 - (1) preocupaciones de seguridad
 - (2) patrón de conducta o peligro para la integridad de la investigación
 - (3) atrocidad de la conducta

En función de la naturaleza de las acusaciones, el Distrito podría optar por realizar la investigación internamente o contratar a un investigador externo.

- Si las acusaciones se corroboran, el Distrito determinará qué medida disciplinaria, si corresponde, es necesaria.

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

– La medida disciplinaria podría ir desde el apercibimiento verbal hasta el despido.

- Cuando la gravedad de la mala conducta justifique una suspensión o el despido, es obligatorio celebrar una audiencia formal.
- Cuando la gravedad de la mala conducta justifique el despido, el Distrito podría negociar un acuerdo de separación con el empleado u ofrecerle la oportunidad de dimitir en lugar del despido.

Resumen de hallazgos:

- Como promedio del periodo de revisión de tres años, se identificó a 246 empleados de BPS como directores de la Oficina Central o directivos escolares (la población objetivo). De ellos, según los datos disponibles, algo más de la mitad (53.6%) fueron identificados como personas de color.
- BPS investigó a 37 miembros de la población objetivo durante el periodo de revisión.
 - 15 fueron colocados en PAL a la espera del resultado de la investigación (7 blancos y 8 no blancos);
 - 22 fueron investigados pero NO fueron colocados en PAL (11 blancos y 11 no blancos)
- Se completaron 35 investigaciones al momento de esta revisión.
 - 8 investigaciones se saldaron con un resultado de “Sin fundamento”.
 - o Una de estas investigaciones involucró a un empleado que fue colocado en PAL a la espera del resultado.
 - Los resultados disciplinarios en las 27 restantes oscilaron entre la formación correctiva y el despido.
- Teniendo en cuenta el número relativamente reducido de empleados investigados (37 en total) y la variedad de conductas indebidas alegadas, Mintz no pudo extraer una conclusión fiable sobre si la raza influyó, y en qué medida, en las determinaciones de PAL o en los resultados disciplinarios.

Principales observaciones

- BPS emplea criterios informales, variados y no escritos para las determinaciones de licencia administrativa remunerada.
- OLR colocó a más empleados de color en PAL que la Oficina de Equidad, pero también gestionó más asuntos durante el periodo de revisión (27 - 10).
- Las 5 investigaciones de la OLR sobre presuntas violaciones de la política de adquisiciones u otras incorrecciones financieras implicaron a POC.
- Si bien los resultados variaron en todo BPS, la Oficina de Equidad fue más propensa a imponer formación correctiva como medida disciplinaria.

Recomendaciones

- Establecer, implementar y publicar criterios para las determinaciones de PAL.
- Incorporar en la notificación al empleado de la determinación de PAL los factores considerados para establecer que era apropiada una PAL.
- Establecer un mecanismo de seguimiento coherente de los procesos de investigación de quejas por mala conducta de BPS (incluyendo determinaciones de PAL e IM).
- Establecer un protocolo de auditorías periódicas de los procesos de investigación y disciplinarios de BPS para identificar y responder a tendencias y patrones potencialmente problemáticos.

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

La abogada Tidwell señaló que el informe incluye datos sobre el porcentaje de la población objetivo que se identifica como gente de color en cada uno de los años escolares sometidos a revisión. Además, su equipo complementará el informe con un desglose de las investigaciones por año escolar para cada uno de los años escolares que revisaron.

Francesse Canty, Jefa de Capital Humano, y Jeremiah Hasson, Director de Relaciones Laborales, presentaron la respuesta del distrito a las recomendaciones del informe.

Recomendación del informe: Establecer, implementar y publicar criterios para las determinaciones de licencias administrativas remuneradas

Plan de acción de BPS

- Revisar la Circular del Superintendente relativa a la Disciplina de los Empleados para definir claramente una Licencia Administrativa.
- La Oficina de Relaciones Laborales (OLR) notificará a los sindicatos de BPS los cambios y cumplimentará cualquier obligación de negociación una vez completadas las revisiones.
- La Oficina de Capital Humano (OHC) distribuirá la circular revisada a todo el personal.

Recomendación del informe: Establecer un mecanismo de seguimiento coherente de los procesos de investigación de quejas por mala conducta de BPS. **Plan de acción de BPS**

- La Oficina de Capital Humano (OHC) y la Oficina de Relaciones Laborales (OLR) están revisando el actual sistema de seguimiento para introducir mejoras técnicas que permitan analizar y recuperar los datos.
- OHC enviará actualizaciones periódicas a los directivos escolares y jefes de departamento para garantizar que se notifique y haga seguimiento de todas las investigaciones de empleados.

Recomendación del informe: Establecer un protocolo de auditorías periódicas de los procesos disciplinarios de BPS para identificar y responder a tendencias y patrones potencialmente problemáticos.

Implementación de la Oficina de Capital Humano:

- La Oficina de Capital Humano (OHC) y la Oficina de Relaciones Laborales (OLR) revisarán los datos relevantes reportados dos veces al año a fin de identificar tendencias y cualquier área de preocupación.

La Sra. Robinson dijo que el Comité celebró una sesión ejecutiva a primera hora de la tarde para discutir el Informe Tidwell en lo que se refiere a litigios pendientes o amenazas de litigio. Mantener este debate en público podría tener un efecto perjudicial sobre la posición contenciosa del Comité. Por ese motivo, el Comité no formulará preguntas en este momento. Los miembros tuvieron la oportunidad de formular preguntas y de analizar el informe en la sesión ejecutiva. El informe completo sin censura está disponible en la [página web del Comité](#).

Commented [mep1]: Please review if this should be Title/Subtitle or deleted

30 de agosto de 2023

INFORME DEL SUPERINTENDENTE

Tal y como se preparó para su entrega.

Gracias Presidenta Robinson y buenas noches. Quiero empezar dando las gracias a la abogada Tidwell por su presentación de esta noche y por su trabajo durante el año pasado. Si bien comprendo que esta investigación llevó más tiempo del que habíamos previsto inicialmente, era fundamental que la abogada Tidwell dispusiera de un conjunto de datos exhaustivo y preciso para efectuar su análisis. Recopilar los datos correctos llevó más tiempo del previsto porque no siempre se almacenan en el mismo lugar. Esto es algo que el Distrito ya ha empezado a mejorar para que en el futuro todos los datos de investigación y disciplinarios puedan extraerse fácilmente para su revisión.

También era importante que contáramos con un abogado externo que revisara nuestros datos para garantizar que la propia investigación estuviera libre de prejuicios. Como declaré al inicio de la investigación, de constatarse cualquier prejuicio, tomaríamos medidas correctivas inmediatas. La abogada Tidwell no pudo concluir que un número desproporcionado de empleados directivos de color fueran investigados o colocados en licencia administrativa, y no pudo concluir que hubiera pruebas de parcialidad dentro del proceso disciplinario. La abogada Tidwell sí identificó, sin embargo, áreas dentro de nuestros procesos de personal que justifican un escrutinio adicional, incluyendo las proporciones de empleados diversos y no diversos que fueron despedidos por rendimiento e investigados por violaciones de nuestras políticas financieras y de adquisiciones durante este periodo. La abogada Tidwell también identificó áreas en las que el Distrito puede aumentar la transparencia, garantizar la coherencia y comenzar a autoauditar en busca de prejuicios, lo que incluyó recomendaciones para 1) desarrollar un criterio claro por escrito para licencias administrativas remuneradas; 2) mejorar su seguimiento de datos de acciones del personal; y 3) realizar autoauditorías periódicas en busca de prejuicios.

Como Superintendente, me tomo estas recomendaciones muy en serio, y mis adjuntos y yo estamos trabajando estrechamente con la Oficina de Capital Humano y la Oficina de Relaciones Laborales para implementar con rapidez las recomendaciones de la abogada Tidwell.

Además de implementar las recomendaciones de la abogada Tidwell, el Distrito también ha escuchado preocupaciones similares presentadas por un grupo de exdirigentes de color de BPS con respecto al uso de reuniones de investigación. En respuesta a esas preocupaciones, el Distrito:

- 1) Mejorará los sistemas de seguimiento de las reuniones de investigación;
- 2) Proporcionará a todos los empleados sujetos a medidas disciplinarias un enlace a la Circular Disciplinaria de BPS para que puedan familiarizarse con el proceso disciplinario;
- 3) Notificará a todos los empleados directivos que se encuentren en situación de licencia administrativa su derecho a consultar a un abogado laboral antes de su reunión de investigación;
- 4) Garantizará de que el investigador no actúe también como oficial de audiencia en las vistas disciplinarias.

Además de estas medidas, como Distrito, debemos continuar reclutando y reteniendo una fuerza

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

laboral diversa que refleje la diversidad racial, cultural y lingüística de nuestros jóvenes. Debemos estar atentos y ser conscientes a la hora de supervisar los datos sobre retención de educadores, contratación, medidas disciplinarias al personal y despidos por evaluación del rendimiento de nuestros empleados de color. Me comprometo a asegurar que tengamos un distrito que represente a los estudiantes a los que servimos garantizando entrevistas para cualquier candidato a maestro diverso cualificado que solicite un puesto vacante; y garantizando al menos tres entrevistas a cualquier maestro provisional de color que reciba una carta de no renovación pero que haya recibido una calificación de evaluación de rendimiento competente y reúna las calificaciones mínimas para el puesto; e invirtiendo en nuevas vías de licenciatura. Por último, quiero reconocer que cualquier medida disciplinaria a empleados, incluyendo el despido, es siempre una medida de último recurso y que se adopta solo tras una cuidadosa consideración de nuestros principios de equidad.

Como institución pública, debemos exigir a nuestros empleados los más altos estándares a fin de establecer y mantener la confianza del público. Si se alega que un empleado ha violado esos estándares, la rendición de cuentas pública requiere una investigación y, en algunos casos, licencia administrativa durante el tiempo que dure la investigación. Si bien tanto la licencia administrativa como las investigaciones no son punitivas, sabemos que el proceso de investigación repercute en los empleados. Para garantizar que las determinaciones de licencia administrativa sean coherentes y se tomen solo cuando sea necesario, estamos actualizando nuestra política disciplinaria para delinear los criterios de estas determinaciones. Como he dicho anteriormente, nos aseguraremos de que todos los empleados a los que se les conceda licencia administrativa y/o se les investigue reciban la circular disciplinaria y la notificación de su derecho a un representante o abogado durante el proceso. Si bien nuestra preferencia es asesorar a nuestros empleados en vez de imponerles medidas disciplinarias siempre que sea posible, hay ciertas situaciones que requieren que el Distrito, debido a la gravedad de la conclusión adversa, como daño a los niños, malversación financiera, conflictos de intereses significativos o acciones de naturaleza delictiva, adopte medidas disciplinarias, llegando incluso al despido. Por último, cualquier empleado que crea que ha sido objeto de discriminación como resultado del proceso disciplinario o por cualquier otro motivo, tiene derecho a presentar una queja ante la Oficina de Equidad de BPS, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts.

Me comprometo personalmente a crear un entorno de trabajo en el que el personal reciba la formación apropiada, mantenga un alto nivel profesional, rinda cuentas de sus actos y pueda trabajar y crecer en un ambiente laboral libre de prejuicios y represalias. También quiero hacer notar que el Comité Escolar ha solicitado un desglose adicional del año escolar 2021-2022 (10 meses hasta la fecha de la carta) dado que la queja inicial solicitaba específicamente ese periodo. Gracias de nuevo a la abogada Tidwell por todo su trabajo. Paso ahora al resto de mi informe de Superintendente.

Como quizá hayan visto en los medios de comunicación, se han producido muchos incidentes que implican a jóvenes y la violencia en nuestra comunidad. Como distrito, entendemos que nuestros jóvenes necesitan ser vistos, escuchados y apoyados. En respuesta a todo lo que estamos viendo, estamos haciendo inversiones como distrito que nos ayudarán a dar respuesta y apoyo a nuestros jóvenes sobre lo que estamos viendo. Sabemos que las acciones tienen consecuencias, pero también sabemos que contar con adultos comprensivos y de confianza que trabajen dentro

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

de nuestras escuelas también puede marcar la diferencia. Por ello, contamos con especialistas en seguridad escolar y con nuestros coordinadores de conexión con la comunidad que ayudarán a establecer auténticas relaciones con nuestros jóvenes para ayudarles con recursos tanto dentro como fuera de la escuela. Contamos con especialistas en justicia reparadora que ayudarán a construir una cultura y un clima de aceptación y afecto. Si algo causa daño o tiene consecuencias, estas son las personas que contribuyen a poner fin a la situación y ayudarán a nuestros jóvenes y a la comunidad escolar a llegar a una solución. En eso consiste la práctica reparadora.

No dejo de recalcar el poder que tiene establecer relaciones sólidas con nuestros estudiantes y lo importante que es para ellos saber que pueden acudir a un adulto de confianza que les ayudará. Es necesario que todos trabajemos de forma concertada para ayudar a nuestros jóvenes. Estamos construyendo estos sistemas y estructuras para poder arropar a nuestros estudiantes y a nuestras familias. Al comenzar el año escolar, pido a todos los adultos solidarios de nuestra comunidad que nos ayuden a garantizar que nuestros estudiantes acudan a la escuela. Necesitamos ver a nuestros jóvenes en la escuela todos los días y nos comprometemos a trabajar con nuestras familias y estudiantes con el fin de eliminar cualquier barrera que les impida venir a la escuela con regularidad. Quiero ponerles al día sobre algunos trabajos muy esperados que pondremos en marcha este otoño.

Durante los dos últimos años, la División de Operaciones de BPS ha estado trabajando en la Evaluación de Estado de las Instalaciones (FCA) para contribuir a nuestra misión general de reparar, revitalizar y reinventar nuestros edificios y espacios escolares. La FCA ofrece una revisión en profundidad de cada activo físico en todos nuestros edificios con el fin de abordar las necesidades críticas de infraestructura. La FCA proporciona un informe “instantáneo” que nos indica el estado de nuestros edificios en este preciso momento, pero la parte emocionante de este trabajo es el panel público que se actualizará regularmente a medida que se produzcan reparaciones y renovaciones.

Ahora que la recopilación de datos está completa, estamos trabajando en el panel público y esperamos compartirlo públicamente a finales de septiembre. Actualizaremos al comité y al público en las próximas semanas cuando el panel esté listo para compartir. Además del trabajo en la FCA, los equipos de Planificación de Capital e Instalaciones siguen trabajando en el Estudio de Diseño de Escuelas, que producirá 3 resultados:

Primero, las especificaciones educativas, que son los elementos de base que necesitan las comunidades escolares. Segundo, normas de diseño, que son los elementos más técnicos sobre qué tipo de materiales, mobiliario, sistemas de construcción y medidas de sostenibilidad utilizaremos en las escuelas nuevas o renovadas. Tercero, una rúbrica para la toma de decisiones. Esta servirá de guía para saber dónde invertiremos en instalaciones a fin de hacer realidad en todo el distrito la experiencia estudiantil de alta calidad de BPS. Nuestro objetivo es desarrollar una rúbrica que sea transparente, basada en datos y centrada en crear mejores oportunidades para nuestros estudiantes.

En nuestra próxima reunión del Comité Escolar, el 13 de septiembre, compartiremos un borrador general de cómo estamos construyendo la rúbrica sobre la base de los comentarios de la comunidad que escuchamos en invierno y primavera. En septiembre y octubre, organizaremos una serie de reuniones comunitarias para seguir perfeccionando la rúbrica. La primera de ellas

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

será una jornada de puertas abiertas en Bolling Building el 16 de septiembre, de 10 a.m. a 2 p.m. Tras esas reuniones comunitarias, pediremos a este órgano que vote sobre la rúbrica de toma de decisiones. Contar con una política clara adoptada por nuestro órgano de gobierno será un paso enorme hacia la previsibilidad, coherencia y aceleración de nuestros tan necesarios proyectos de instalaciones. Tenemos una enorme cantidad de trabajo por delante para cambiar la huella física de nuestro Distrito con el fin de apoyar una experiencia estudiantil de alta calidad para todos los jóvenes de Boston. Y estamos agradecidos de contar con el compromiso de nuestros socios de la ciudad para apoyar financieramente esta labor transformadora. Esta rúbrica de toma de decisiones nos ayudará a tomar decisiones más inteligentes y claras, y nos ayudará a movernos más rápido, con la urgencia que nuestros estudiantes merecen. En los próximos meses tendremos mucho más que decir sobre todo este apasionante trabajo.

También quería compartir una rápida actualización sobre la propuesta de construir un nuevo campus STEM para O'Bryant en West Roxbury Education Complex. Durante el verano, pusimos en marcha el Comité Directivo de Exalumnos de O'Bryant y Boston Tech para ayudar a guiar la planificación en torno a ampliación de la programación, asociaciones y participación de la comunidad. Este grupo servirá como medio de rendición de cuentas, a fin de asegurarnos de que este proyecto aproveche realmente la oportunidad de cumplir por fin la promesa largamente aplazada de dotar a O'Bryant de su propio campus y conectar a nuestros estudiantes con todas las oportunidades que ofrece Boston.

En julio y agosto, realizamos varias visitas guiadas al West Roxbury Education Complex para los ex alumnos y el personal de O'Bryant, y escuchamos comentarios e ideas reflexivas para vislumbrar el potencial del espacio renovado. En nuestra próxima reunión del Comité Escolar, compartiremos nuestro plan de transporte inicial, diseñado para garantizar que los estudiantes de todos los barrios puedan seguir participando plenamente en la comunidad de O'Bryant. También hemos compartido en línea las respuestas a algunas preguntas frecuentes y un análisis de los emplazamientos alternativos y sus limitaciones. Están disponibles en boston.gov/gnd-bps. Deseamos celebrar una jornada de puertas abiertas en WREC a finales de otoño para continuar la conversación con estudiantes, familias, personal, exalumnos y otros socios de O'Bryant.

Antes de sumergirnos en nuestra preparación para el regreso a la escuela, quiero destacar algunos aspectos positivos de este verano. Tuvimos un 5.º trimestre maravilloso en el que atendimos a 9,573 estudiantes. Esto es más de lo que hicimos el año pasado, cuando atendimos a 7,089 estudiantes. Nuestros estudiantes pudieron utilizar Boston como aula. Ya sea centrándose en actividades STEM o ensuciándose las manos plantando jardines, aprendiendo sobre animales o haciendo películas, nuestro quinto trimestre hizo un trabajo maravilloso involucrando a nuestros estudiantes y conectándolos con nuestra Ciudad.

A principios de este mes se celebró el August Leadership Institute (ALI) de BPS en Madison Park Technical Vocational High School. El ALI me encanta, ya que es cuando todos nuestros directivos escolares se reúnen para planificar el siguiente año. Es una oportunidad para alinear nuestro trabajo y aprender unos de otros. Tuvimos muchos oradores maravillosos incluyendo: la alcaldesa Michelle Wu, la presidenta Jeri Robinson, la presidenta de BTU Jessica Tang y el secretario de Educación Dr. Patrick Tutweiler. Nuestros directivos escolares están entusiasmados y listos para comenzar otro año escolar.

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

Por último, fue una gran alegría estar anoche en “Cuenta Atrás para Jardín de Infantes” en Boston Children's Museum. Este es siempre un acontecimiento muy divertido, ya que vemos a algunos de nuestros alumnos más jóvenes entusiasmados por ir a la escuela y a sus padres radiantes de orgullo. Bailamos, exploramos, repartimos mochilas y golosinas y compartimos información importante con las familias sobre todas las formas en que BPS puede apoyar tanto a ellos como a sus estudiantes. Gracias al Boston Children's Hospital, al Boston Children's Museum, a Cradles to Crayons y a la Oficina del Alcalde para la Primera Infancia por organizar un evento tan maravilloso.

A continuación me gustaría ofrecerles una breve actualización sobre nuestra preparación para el regreso a la escuela. Compartimos un memorando con el Comité Escolar que cubre estos temas con más detalle, pero quería resaltar algunos puntos clave en mi informe. El lunes por la noche, organizamos nuestra reunión comunitaria sobre regreso a la escuela por zoom; agradecemos a la presidenta Robinson, al vicepresidente O'Neill y a la nueva integrante del comité Lima Barbosa por unirse a nosotros. Más de 800 familias se unieron a nosotros para saber más acerca de lo que podemos esperar al comenzar este año escolar. Estoy muy orgullosa de todo el trabajo que el equipo ha hecho este año escolar pasado para poner a BPS en una posición sólida para el próximo año escolar y más allá.

Empezando por el personal, nuestra contratación ha sido fuerte este año con un 97% de nuestros maestros contratados o en vías de serlo. Tenemos 134 puestos de educadores todavía vacantes pero el equipo está trabajando cada día para examinarlos y cubrirlos. Tenemos contratados el 100% de nuestros especialistas en servicios de seguridad al comenzar este año escolar. El año pasado solo teníamos la mitad de estos puestos cubiertos al empezar y se ha contratado a 522 trabajadores de servicios de alimentación, cifra superior a los 443 contratados el año pasado por estas fechas. En cuanto al transporte, tenemos 675 monitores de autobús contratados y 57 más en proceso, lo que supone casi 200 más que el año pasado. Tenemos personal completo en cuanto a nuestros conductores de autobús, con 743 conductores activos listos para presentarse, muy diferente de los 665 conductores que teníamos al comenzar la escuela el año pasado. Todavía hay un reducido número de puestos por cubrir, pero estamos en una posición muy diferente para empezar este año respecto al año pasado. Un enorme agradecimiento al equipo de capital humano que ha estado trabajando largas jornadas e incluso fines de semana para tramitar todas nuestras nuevas contrataciones.

Nuestro equipo de transporte también está listo para apoyar a las familias con un equipo de más de 25 representantes multilingües de servicio de atención al cliente de transporte para cualquier familia que necesite ayuda con el transporte. Las familias y los estudiantes también pueden localizar su autobús con la aplicación “where is my school bus” (dónde está mi autobús escolar). Este año también hemos ampliado el número de cocinas plenamente operativas en 86 escuelas, todas ellas listas para servir comidas calientes recién hechas, con 20 cocinas escolares más que se incorporarán en noviembre, y ofreceremos comidas halal y kosher este nuevo año escolar. Este verano, nuestros edificios fueron limpiados y recibieron algunas mejoras que marcarán una gran diferencia, como pintura nueva y suelos pulidos y brillantes, algunas obras de albañilería y patios de recreo y algunos incluso recibieron renovaciones completas de cuartos de baño. El año pasado, empezamos el año escolar con 20 escuelas que recibieron 916 unidades de AC. Este año, tenemos 78 escuelas con más de 3,800 unidades.

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

Si bien hemos avanzado mucho en los últimos años, seguimos trabajando en estrecha colaboración con la Comisión de Salud Pública de Boston, que nos ha asesorado sobre nuestros protocolos COVID para este año. Los protocolos son los mismos que este verano, pero diferentes de los del año escolar pasado. No repartiremos pruebas quincenalmente ni haremos pruebas sintomáticas en las escuelas, pero tenemos pruebas preparadas por si las necesitáramos. Todas las escuelas disponen de mascarillas en tamaños infantil y adulto para quien las necesite. El año pasado, vacunamos a más de 5,000 miembros de la comunidad de BPS contra la gripe y el COVID, y estamos trabajando con nuestros socios sanitarios para ofrecer clínicas adicionales este año. Para proteger a todos del COVID y de muchas otras enfermedades y virus, pedimos a la gente, si se sienten enfermos, que se queden en casa y practiquen una buena higiene de manos. Además de todo el trabajo operativo necesario para preparar las escuelas, nuestro equipo de Asuntos Académicos ha estado trabajando duro para alinear nuestro trabajo en todas las escuelas, con un enfoque particular en: instrucción sólida, creación de entornos acogedores y de apoyo, implicación de los estudiantes para reforzar su asistencia y ampliación de las oportunidades de educación inclusiva para nuestros alumnos multilingües y estudiantes con discapacidades en todo el distrito.

También damos la bienvenida a varios nuevos miembros del equipo que dirigirán nuestra labor de educación inclusiva:

Al frente de la Oficina de Servicios Especializados:

- Kay Seale, Jefa de Servicios Especializados
- Olga Garriga, Jefa Adjunta de Servicios y Apoyo
- Lauren Viviani, Jefa Adjunta de Programación Especializada

Quiero dar las gracias a Lauren por haber sido nuestra Superintendente Adjunta Interina de Educación Especial durante el último año.

Al frente de la Oficina de Educación Multilingüe y Multicultural:

- Carolina Armstrong, Jefa Adjunta de Apoyo a la Instrucción
- Brittany Baggett, Jefa Adjunta de Operaciones y Rendición de Cuentas

Además del nuevo personal al frente de la labor de educación inclusiva, también quiero dar la bienvenida a Francesse Canty, que es nuestra nueva Jefa de Capital Humano, y a Magaly Sanchez, nuestra nueva Jefa de Promoción Familiar. Contar con este equipo al comenzar el nuevo año nos proporciona la capacidad que tanto necesitamos para implementar el trabajo que tenemos por delante. ¡Estoy encantada de contar con ustedes en el equipo!

Por último, si las familias aún tienen preguntas antes del comienzo de la escuela, aquí están todos los lugares a los que pueden acudir para obtener más información o apoyo. No podría estar más emocionada por empezar este año escolar. Siempre hay ajustes que hacer en las primeras semanas, dado que lleva tiempo acostumbrarse a las nuevas rutinas, pero contamos con el personal y los sistemas para gestionarlos. ¡Sé que va a ser un gran año!

Como cierre, quiero dar la bienvenida a Chantal Lima Barbosa, que juró su cargo la semana pasada. Estoy deseando trabajar con usted. Estoy profundamente orgullosa de tener en el Comité Escolar a otra exalumna de BPS, de la querida Burke High School, desde donde todos la alientan.

30 de agosto de 2023

Con esto concluye mi informe.

La Superintendente confirmó a la Sra. Robinson que todos los puestos directivos críticos del distrito están ya cubiertos, y añadió que está orgullosa de la calidad de su equipo. La Sra. Robinson preguntó sobre el impacto del aprendizaje del 5.º trimestre. La Superintendente dijo que presentará un informe completo sobre aprendizaje del 5.º trimestre en un futuro próximo, cuando disponga de más datos. Habló con entusiasmo sobre las diversas oportunidades disponibles para los estudiantes y las asociaciones que se han creado. Dijo que se necesita más programación para los alumnos de 12 a 14 años de edad. La Sra. Robinson felicitó al Sr. Mehta por su actuación musical con Boston Music Project en el August Leadership Institute de BPS.

El Sr. Cardet-Hernandez solicitó una actualización sobre planificación de la inclusión. La Superintendente Adjunta Senior de Asuntos Académicos, Linda Chen, dijo que este año todas las escuelas tendrán un equipo de planificación de la inclusión. El año siguiente, todas las escuelas con grados K0, K1, K2, 7.º y 9.º ofrecerán educación inclusiva. El Sr. Cardet-Hernandez preguntó sobre matriculación. La Superintendente dijo que se inscribieron algo más de 50,000 estudiantes para el AE23-24, advirtiendo que el número podría cambiar después de que algunos estudiantes no se presenten en los primeros días de escuela. Señaló que ha habido un aumento en el número de alumnos multilingües y de estudiantes con discapacidades. El Sr. Cardet-Hernandez preguntó por el calendario del plan maestro de instalaciones del distrito. La Superintendente dijo que se espera que el plan se publique a finales de este año natural. También preguntó por la evaluación de estado de las instalaciones (FCA). Teresa Neff-Webster, Jefa Adjunta de Operaciones, dijo que la FCA consta de dos informes y un panel público que se publicarán en otoño. Describió la FCA como una herramienta que el equipo de instalaciones utilizará para crear un plan de infraestructuras y que apoyará al equipo de Planificación de Capital en la creación de un plan de instalaciones a largo plazo. El Sr. Cardet-Hernandez preguntó cuándo se notificará a las familias si su hijo no tiene un maestro titulado y cuáles serán sus opciones. La Superintendente dijo que su equipo está reuniendo esa información y además que proporcionará al Comité la información y un plan.

El Dr. Alkins solicitó datos sobre las nuevas contrataciones de maestros en relación con la certificación de Inglés como Segundo Idioma (ESL). La Superintendente aceptó que su equipo hiciera un seguimiento de la información. El Dr. Alkins preguntó por los resultados del August Leadership Institute de BPS y por las sensaciones de cara al nuevo año escolar. La Superintendente dijo que este año, el ALI incluyó equipos directivos de maestros así como directivos escolares que se sumergieron profundamente en la revisión de datos, añadiendo que hubo mucho compromiso y positivismo. El Dr. Alkins pidió una actualización sobre los especialistas en seguridad y el personal capacitado en prácticas de justicia reparadora e informadas por traumas. Neva Coakley, Jefa de Seguridad, dijo que más de 100 personas han solicitado puestos de especialista en seguridad, frente a 78. Dijo que se han cubierto 19 puestos de conexiones comunitarias, dirigidos por un nuevo adjunto. Todos los cargos de seguridad están capacitados en formación de desescalada y prácticas informadas por traumas. El Sr. O'Neill preguntó sobre los preparativos de transporte. Dan Rosengard, Director de Transporte, dijo que tanto las ofertas de conductores como de monitores tuvieron lugar con éxito la semana pasada.

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

Los conductores están haciendo recorridos de práctica y se esforzarán por cumplir los horarios. Reconoció que podrían producirse algunos cambios en las rutas a medida que se añadan o cambien las asignaciones de estudiantes. El Sr. O'Neill preguntó sobre el servicio de transporte para actividades atléticas y excursiones, así como sobre los preparativos para el posible impacto de los cierres programados de la Línea Roja de la MBTA. El Sr. Rosengard dijo que su equipo se está reuniendo con funcionarios de la MBTA y de la ciudad para mitigar el impacto de los cierres de la Línea Roja. Transporte de BPS está trabajando estrechamente con el departamento de atletismo para programar eventos y maximizar la capacidad. El Sr. O'Neill solicitó una actualización sobre la preparación de comidas frescas. La Superintendente dijo que Analise Tanner, Directora de Servicios de Alimentación y Nutrición, está ampliando la oferta del distrito de comidas recién hechas y eliminando gradualmente la comida envasada. Servicios de Alimentación y Nutrición de BPS está trabajando con personas cuyo idioma nativo no es el inglés para que soliciten y consigan puestos de trabajo. La Superintendente se ofreció a presentar un informe completo sobre los servicios de alimentación y nutrición en una reunión futura.

Aprobado - En votación nominal, el Comité aprobó por unanimidad el Informe de la Superintendente.

COMENTARIOS DEL PÚBLICO EN GENERAL

Kim Emery, residente de West Roxbury y madre de familia de Boston Latin Academy, testificó en relación con los estudiantes con discapacidades y las auténticas asociaciones con las familias.

Edith Bazile, residente de Hyde Park y cuidadora, testificó en relación con el Informe Tidwell y la equidad racial.

Ruby Reyes, residente de Dorchester y directora de Boston Education Justice Alliance (BEJA), testificó con respecto a la evaluación del desempeño del Superintendente.

Michael Heichman, residente de Dorchester y miembro de BEJA, testificó en relación con la equidad racial.

John Mudd, residente y defensor de Cambridge, testificó en relación con la evaluación de desempeño de la Superintendente y el plan de inclusión del distrito.

Lisa Guisbond, residente de Brookline y directora ejecutiva de Citizens for Public Schools, testificó en relación con el Informe Tidwell.

Sharon Hinton, residente y defensora de Hyde Park, testificó en relación con diversos temas educativos.

Deirdre Manning, residente de Dorchester y exmadre de familia de Henderson, testificó en relación con la política de admisión a escuelas de examen de BPS.

Khymani James, residente de Dorchester y exalumno de BPS, testificó en relación con las políticas y procedimientos de asistencia de Boston Latin Academy.

30 de agosto de 2023

PUNTOS DE ACCIÓN

Aprobado - En votación nominal, el Comité aprobó por unanimidad el pago de las cuotas de afiliación al Consejo de Escuelas de Grandes Ciudades para el año escolar 2023-24 por un importe de \$46,746.

El Dr. Alkins señaló que el paquete de subvenciones contenía todas las subvenciones nuevas y dijo que espera recibir el informe de resultados de las subvenciones. Solicitó una futura presentación de subvenciones centrada en los avances y los retos. Preguntó cómo se medirá el objetivo de aumentar la participación de las familias en la Subvención para Planificación de Emergencias. La Superintendente dijo que las futuras presentaciones se estructurarán de forma que los datos de las subvenciones se integren en el área correspondiente.

Yvonne Macrea, Directora de Subvenciones y Fondos Externos, dijo que el informe sobre los resultados de las subvenciones se publicará a finales de este año natural.

Aprobado - En votación nominal, el Comité aprobó por unanimidad subvenciones por un total de \$5,842,243.

INFORMES

Propuesta de política de admisiones revisada para Madison Park Technical Vocational High School - La Dra. Lindsa McIntyre, Jefa Adjunta de Escuelas y Rendición de Cuentas, y Robin Lee, Superintendente Escolar de la Región 9, presentaron un conjunto de revisiones a la política de admisión original que se presentó por primera vez al Comité el 24 de mayo. En respuesta a los comentarios del Comité sobre la posibilidad de que surgieran barreras involuntarias, el equipo de admisiones simplificó el proceso de admisión sustituyendo el requisito de un artefacto y dos cartas de apoyo por una única "Declaración de Interés" (SOI), eliminando así la necesidad de cartas de referencia y ofreciendo un apoyo más sólido a los estudiantes que la soliciten. La propuesta revisada sigue cumpliendo los objetivos de respetar la normativa estatal actual que exige que todas las escuelas de Educación Técnica Profesional y Vocacional (CVTE) tengan una política de admisiones y de garantizar que todos los estudiantes tomen una decisión informada y deseen cursar una CVTE.

La Sra. Lima Barbosa elogió al equipo por ofrecer a los solicitantes diversos métodos para comunicar su Declaración de Interés (p. ej. por escrito; vídeo; presentación de diapositivas; o entrevista). Habló de su experiencia personal como exestudiante de una escuela secundaria de BPS y expresó su apoyo al potencial de la propuesta para ayudar a los estudiantes y a las familias a tomar decisiones más informadas. Ella preguntó sobre el proceso de participación de la comunidad para los cambios de admisión propuestos. La Superintendente dijo que BPS realizará actividades de divulgación para los estudiantes de escuela media sobre formación profesional y ofrecerá visitas al campus, dado que el plan es ampliar la escuela a los grados 7-12. La Sra. Lima Barbosa preguntó sobre la divulgación a las familias inmigrantes. La Superintendente dijo que los Centros de Bienvenida de BPS proporcionan a las familias información sobre las opciones de

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

escuela. Perino Watson, Director de CVTE, dijo que su equipo viaja por todo el distrito para compartir información sobre las opciones de CVTE y ofrecer visitas a los programas vocacionales.

El Sr. Cardet-Hernandez preguntó si los estudiantes seguirán siendo asignados administrativamente a Madison Park. La Superintendente dijo que ella y su equipo están examinando las asignaciones administrativas en todo el distrito y considerando alternativas que puedan implementarse de acuerdo con la política del distrito. El Sr. Cardet-Hernandez preguntó si el distrito está realizando un análisis de las implicaciones de la matriculación para Madison Park en relación con su propuesta de ampliación. La Superintendente dijo que las previsiones de matrícula estarán ligadas a los programas que se ofrezcan en las escuelas. El Sr. Cardet-Hernandez animó al equipo a pensar en las posibles implicaciones presupuestarias y en las consecuencias imprevistas. La Superintendente dijo que el primer paso será la actualización de la política de matriculación de la escuela, y a continuación la fase de diseño.

El Sr. O'Neill dio las gracias al distrito por revisar sustancialmente la propuesta de política basándose en los comentarios del Comité Escolar.

La Sra. Robinson animó a BPS a ofrecer a los estudiantes la oportunidad de visitar Madison Park y aprender más sobre las oportunidades técnicas y vocacionales del distrito.

Está previsto que el Comité vote sobre la propuesta de política de admisión a Madison Park Technical Vocational High School el 13 de septiembre.

Evaluación sumativa de desempeño de la Superintendente AE22-23 - La Sra. Robinson proporcionó información de fondo sobre la evaluación de la Superintendente, que se encuentra entre las principales responsabilidades del Comité Escolar. La Superintendente Skipper presentó su autoevaluación al Comité en una reunión especial el 26 de julio. Los miembros del Comité completaron entonces sus evaluaciones individuales que el Dr. Alkins y el Sr. O'Neill compilaron en una única evaluación sumativa. La Sra. Robinson señaló que la Superintendente Skipper llevaba 11 meses en el distrito y fue muy sincera con nosotros desde el principio sobre todo el trabajo que requeriría el distrito para volver al buen camino y que este trabajo no se realizaría de la noche a la mañana y que no puede hacerlo una sola persona. Animó a los miembros del Comité, a los miembros del equipo directivo de la Superintendente, a los miembros del público y a los activistas de la comunidad a que hicieran su propia autorreflexión, ya que todos desempeñan un papel en el éxito o el fracaso del distrito. Dio las gracias a la Superintendente por su duro trabajo y su dedicación al servicio de los estudiantes y las familias de Boston.

El Dr. Alkins presentó un resumen y los resultados del proceso de evaluación de la Superintendente del año escolar 2022-23.

Los pasos de la evaluación

- Objetivos acordados
- Autoevaluación realizada por la superintendente
- Evaluaciones individuales de los miembros
- Evaluación sumativa
- Votación del Comité Escolar de la evaluación sumativa y la calificación final de desempeño

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

Calendario de evaluación del AE22-23:

26 de julio	La Superintendente Skipper presenta su autoevaluación
27 de julio - 18 de agosto	Los miembros completan las evaluaciones individuales
19 - 24 de agosto	El Dr. Alkins y el Sr. O'Neill sintetizan los temas en una única evaluación sumativa
30 de agosto	El Comité presenta la evaluación sumativa
13 de septiembre	El Comité vota sobre la evaluación sumativa y la calificación final de desempeño

Normas del DESE para evaluación de Superintendentes:

- NORMA I: Liderazgo pedagógico
- NORMA II: Gestión y operaciones
- NORMA III: Participación de la familia y la comunidad
- NORMA IV: Cultura profesional

El Comité adaptó la rúbrica de evaluación de superintendentes de cuatro categorías del DESE a una rúbrica más matizada de cinco categorías que subdivide la calificación de “competente” en “en desarrollo” y “eficaz”.

La Superintendente expuso los siguientes objetivos para el AE 2022-23:

- Priorizar y acelerar el rendimiento académico
- Reforzar el acceso al aprendizaje socioemocional
- Racionalizar las operaciones y garantizar la seguridad de los estudiantes
- Desarrollar auténticas prácticas de participación de la familia y la comunidad
- Mejorar la comunicación interna y externa con las familias y el personal
- Aumentar la responsabilidad tanto de la Oficina Central como de nuestras escuelas

El Dr. Alkins compartió los siguientes resultados y temas de la evaluación compuesta:

NORMA I: Liderazgo pedagógico

Calificación compuesta: Competente (Puntuación media: 3.71/5)

Temas de conversación:

- Fuerte alineación de la instrucción; creó un equipo fuerte
- Las inversiones en alfabetización equitativa, estudiantes multilingües/estudiantes multilingües con discapacidades (MLL/MLLwD) y asistencia son alentadoras
- Enfoque en el despliegue de la inclusión y los planes estratégicos de MLL/MLLwD con ESPECIFICIDAD, y la diversidad del personal es fundamental
- El uso de herramientas de alfabetización equitativa y equidad racial debe hacerse de forma más eficiente y deben compartirse los datos que revelen prácticas históricas no equitativas

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

NORMA II: Gestión y operaciones

Calificación compuesta: Competente (Puntuación media: 3.71/5)

Temas de conversación:

- El nuevo modelo de liderazgo organizativo y el modelo regional proporcionan más apoyo y rendición de cuentas
- Mejoras en la dotación de personal, la seguridad y los convenios laborales
- La evaluación de estado de las instalaciones será una oportunidad para mostrar un nuevo compromiso con la mejora de los procesos
- Enfoque en la colaboración mutua y el seguimiento de los progresos

NORMA III: Participación de la familia y la comunidad

Calificación compuesta: Competente (Puntuación media: 3.57/5)

Temas de conversación:

- Elogios a la línea de ayuda de BPS y al fortalecimiento de los consejos escolares
- Oportunidades perdidas de compromiso auténtico (en torno a comunicación, cronogramas, fusiones de escuelas, toma de decisiones, poder y autoridad)
 - Fuerte apoyo al compromiso de que BPS pase de ser un lugar de participación de la familia y la comunidad a uno de compromiso auténtico
- Garantizar la equidad como hilo conductor; profundizar en el enfoque de servicio al cliente y medir continuamente el impacto/la satisfacción

NORMA IV: Cultura profesional

Calificación compuesta: Competente (Puntuación media: 3.71/5)

Temas de conversación:

- Fuerte compromiso con la competencia cultural, los estándares elevados y el aprendizaje continuo (junto con el apoyo a través del desarrollo profesional)
- Elogios por la estabilización del núcleo de directores
- Continuar construyendo relaciones y midiendo el impacto
- La evaluación de todos los cambios, su eficacia y la rendición de cuentas, deben ponerse en primer plano

Calificación global final: Competente

Plan de desarrollo de los empleados

- Puntos fuertes

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

- Dar los pasos necesarios para comprender en profundidad las dificultades a las que se enfrenta el distrito a través de informes externos y trabajar en múltiples áreas para lograr el cambio
 - Desarrollar una red regional y crear sistemas de mejora en diversas áreas, incluyendo planes de estudio e instrucción (con más detalle), relaciones laborales, infraestructura de transporte, etc.
 - Crear una cultura de altas expectativas y valores claramente articulados, y esforzarse por la mejora continua siendo a la vez culturalmente receptivos e inclusivos.
- Áreas de crecimiento continuo
 - Pasar de ser un lugar de participación de la familia y la comunidad a uno de auténtica participación de la familia y la comunidad
 - Seguir desarrollando la aceptación de una misión compartida y el compromiso con unos estándares elevados por parte de todo el personal con un enfoque compartido en la mejora de los resultados de los estudiantes y el cierre de brechas, utilizando la evaluación de datos para medir el impacto y fomentando una mentalidad de servicio al cliente (p. ej., nombrando explícitamente los prejuicios sistémicos que contribuyen a las dificultades, encontrando formas novedosas de evaluación para los más vulnerables).
 - Desarrollar un plan maestro coherente que sea justo, equitativo y comprensible, especialmente para las comunidades afectadas

El Comité Escolar tiene programado votar la calificación final de desempeño de la Superintendente del AE 2022-23 el 13 de septiembre. Este otoño, el Comité y la Superintendente construirán de forma conjunta los objetivos de la Superintendente para el año escolar 2023-24.

El Sr. O'Neill señaló que el Sr. Mehta participó en el proceso de evaluación pero la Sra. Lima Barbosa no, dado que aún no había sido nombrada miembro del Comité en el momento de la evaluación. Dio las gracias a la Superintendente por su trabajo, su meditada autoevaluación y su accesibilidad. Señaló que las evaluaciones individuales de los miembros y la evaluación sumativa están disponibles en la [página web del Comité](#)

El Comité debatió sobre si los temas que surgieron en relación con los objetivos de la Superintendente para el próximo año escolar son los objetivos correctos. El Sr. Cardet-Hernandez animó al Comité a tomar decisiones basadas en datos que estén estrechamente alineadas con las decisiones políticas y el establecimiento de objetivos. Sugirió añadir un lenguaje más específico sobre los resultados de los estudiantes y unos parámetros claros para medir los progresos. Dijo que el objetivo relacionado con el plan maestro de instalaciones debería garantizar que este se alinee con la matrícula existente y futura y aumente las opciones de alta calidad en todo el distrito. El Dr. Alkins se mostró de acuerdo en que deberá haber más especificidad en el lenguaje de objetivos. El Sr. O'Neill dijo que las metas para el AE23-24 serán metas SMART. Sugirió que el Comité discuta los objetivos con mayor detalle en el próximo retiro del Comité en octubre. El Dr. Alkins sugirió que el Comité considere datos más allá de las puntuaciones de las evaluaciones MAP. La Sra. Robinson dijo que, como presidenta del Comité, habla a diario con

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

la Superintendente y tiene una perspectiva única de su trabajo. La Superintendente agradeció al Comité sus comentarios y añadió que ella y su equipo están comprometidos con la mejora continua.

El Sr. O'Neill señaló que el contrato de trabajo de la Superintendente establece que si se la califica como eficiente o ejemplar este año, tiene derecho a un aumento salarial del 2.5%. También establece que después del 1 de enero de 2024, la presidenta y la superintendente deberán entablar negociaciones de buena fe sobre el salario y los posibles aumentos salariales para los años tres y cuatro de su empleo y obtener un estudio de mercado de salarios de superintendentes, que la presidente ha solicitado que se desglosen por distritos de tamaño similar en varias regiones.

COMENTARIOS DEL PÚBLICO SOBRE LOS INFORMES

Kim Emery, residente de West Roxbury y madre de familia de BPS, testificó con respecto a las cuotas de membresía del Consejo de Escuelas de Grandes Ciudades y la evaluación de desempeño de la Superintendente.

Michael Heichman, residente de Dorchester y miembro de Boston Education Justice Alliance, testificó en relación con el Informe Tidwell y la evaluación de desempeño de la Superintendente.

NUEVOS ASUNTOS

El Sr. Cardet-Hernandez sugirió que el Comité volviera a examinar la política de admisión a escuelas de examen del distrito, específicamente en lo relativo a los puntos de bonificación. También solicitó datos actuales de asignaciones administrativas e información sobre los planes del distrito para reducir el número de estudiantes que se asignan administrativamente.

LEVANTAMIENTO DE SESIÓN

La Sra. Robinson anunció que, a partir del miércoles 13 de septiembre, el Comité Escolar celebrará reuniones híbridas en persona a las 6 p.m. en Bolling Building en Nubian Square, Roxbury, transmitidas en vivo por Boston City TV y en Zoom. El Comité continuará ofreciendo dos períodos de comentarios públicos, con el primer período de comentarios limitado a una hora. Se dará prioridad a quienes testifiquen en persona. Si el tiempo lo permite, el Comité lo abrirá entonces a testimonios virtuales. Transcurrida una hora, quienes no hayan tenido la oportunidad de testificar tendrán ocasión de hacerlo al final de la reunión. Se agradece la presentación de testimonios por escrito. El Comité seguirá evaluando sus procesos e introduciendo los ajustes necesarios.

Aprobado - Aproximadamente a las 10:07 p.m., el Comité votó de forma unánime, por votación nominal, el levantamiento de sesión.

**Reunión Virtual del Comité Escolar de Boston
Zoom**

30 de agosto de 2023

Atestigua:



Elizabeth Sullivan
Secretaria Ejecutiva