
PARA: Comité Escolar
DE: Superintendente Mary Skipper
FECHA: 26 de julio de 2023
ASUNTO: Autoevaluación

Esta tarde presentaré mi autoevaluación al Comité Escolar.

Regresar a servir como Superintendente de las Escuelas Públicas de Boston es un honor increíble. Le digo regularmente a mi equipo que tenemos ante nosotros una *oportunidad única en la vida* para ayudar a transformar nuestro distrito en un sistema sostenible de alto rendimiento que realmente sirva a cada uno de nuestros 48,000 estudiantes.

Durante estos últimos 10 meses desde que asumí el puesto de Superintendente, he aprendido y he vuelto a aprender mucho sobre las Escuelas Públicas de Boston. Nuestro Plan de Mejoramiento Sistemático (SIP por su acrónimo en inglés), los informes del Consejo de Escuelas de Grandes Ciudades, la auditoría de datos por Ernest & Young (también conocido como EY en inglés), las visitas a las escuelas y las reuniones con los estudiantes, las familias, el personal y los aliados me han ayudado a entender lo que ha funcionado, lo que está funcionando y lo que tenemos que cambiar.

Sé que la tendencia y la expectativa de las nuevas superintendentes es a menudo abandonar lo que se ha hecho anteriormente y trazar un rumbo totalmente nuevo que les pertenezca. Ese nunca ha sido mi estilo ni mi forma de trabajar. Creo que en BPS se ha hecho un buen trabajo a lo largo de los años bajo la administración de algunos líderes de gran talento. Mi estilo consiste en evaluar todo lo que hay; determinar estratégicamente lo que funciona; escuchar las experiencias de quienes trabajan para el sistema y reciben sus servicios; y luego construir para seguir hacia adelante asegurando que las bases sean fuertes y puedan soportar lo que está por venir.

Este último año, he trabajado para hacer esa evaluación, a la misma vez activamente haciendo mejoras y dándole prioridad a la reconstrucción de unas bases sólidas con la creación y el fortalecimiento de sistemas y estructuras fundamentales. Como he dicho muchas veces, también creo plenamente que este trabajo se hace mejor con un equipo y así que mi otro enfoque ha sido en la contratación de un equipo fuerte, diverso y con experiencia, la mayoría de los cuales han trabajado o están trabajando actualmente en las Escuelas Públicas de Boston para que podamos mantener el impulso y crear los mejoramientos y sistemas duraderos que nuestro distrito necesita y nuestros estudiantes, familias y personal quieren y merecen.

Tengo que ser clara - queda una enorme cantidad de trabajo por delante de nosotros y algunas decisiones muy difíciles que se han aplazado durante décadas. Creo que una transformación audaz es posible y necesaria en BPS para pasar de un distrito que fue construido con la intención de segregar y perpetuar resultados desiguales a uno que realmente sirva a todos los niños, independientemente de su código postal, raza, cultura, idioma que habla o discapacidad. Para hacer este trabajo profundo y difícil, necesitamos celebrar y marcar el progreso que hemos hecho en el camino, pero nunca estaremos satisfechos hasta que hayamos hecho que esta visión sea una realidad tanto para nuestros estudiantes y familias actualmente y del futuro.

A medida que desarrollemos los sistemas fundamentales que necesitaremos, debemos demostrar cada año avances concretos hacia nuestras metas y presentar evidencia de que los sistemas que estamos creando y reforzando conducirán a resultados estudiantiles positivos, especialmente para nuestros estudiantes más desatendidos: estudiantes afrodescendientes y de color, estudiantes con discapacidades y estudiantes multilingües con y sin discapacidades.

El progreso en nuestro trabajo y los resultados tangibles de los estudiantes deben ser la medida del éxito para mí, mi equipo y nuestro Distrito. A continuación verá algunos ejemplos rápidos del tipo de progreso que estamos monitoreando y voy a compartir:

1. **Brindar transporte seguro, fiable y puntual es fundamental para garantizar que nuestros estudiantes puedan tener acceso a su educación.** Entraremos el año escolar 2023-2024 en un lugar muy diferente comparado con el año pasado. El distrito cuenta con el personal completo de conductores de autobús y tiene conductores adicionales en la lista que completarán la capacitación para que comencemos el año escolar listos para cumplir con nuestras metas de transporte. Tenemos un nuevo contrato con Transdev que se basa en el progreso que hemos hecho con este proveedor y por primera vez tiene incentivos financieros y sanciones alineadas con nuestros objetivos de transporte a través de nuestro contrato de autobús. Hemos rediseñado el sistema para que cada autobús tenga como mínimo un monitor y seguimos haciendo progresos significativos en la contratación de monitores de autobús para que las familias de los estudiantes de educación especial no sufran las interrupciones que sucedió el año pasado. Mirando los datos/información del año pasado, como sistema mejoramos el Rendimiento a Tiempo (OTP por su acrónimo en inglés) y resolvimos un mayor porcentaje de datos extraviados de GPS a medida que avanzaba el año. Aunque terminamos el año por debajo del Rendimiento a Tiempo con un 95% que está en nuestro Plan de Mejoramiento Sistémico (SIP), hemos hecho mejoras operativas significativas para mejorar el rendimiento a tiempo cada mes, asegurar que todas las rutas están cubiertas sobre una base diaria, y brindar a las familias con las comunicaciones en tiempo real acerca de los retrasos o problemas de servicio a través de nuestra línea directa de transporte que tiene un personal multilingüe para servir a nuestras familias.
2. **Mantener nuestros contratos laborales y salarios competitivos y actualizados es crítico para crear un personal diverso y talentoso que vea a BPS como un lugar para trabajar, desarrollarse y avanzar al servicio de nuestros estudiantes y familias.** Todos los 18 contratos laborales con nuestros sindicatos estaban vencidos, algunos de hasta 3 años. Terminamos este año con los 18 contratos resueltos y actualizados. Seguimos desarrollando fuertes relaciones y

colaboración con nuestros sindicatos para hacer el trabajo crítico que se necesita en el futuro para BPS. Cada uno de estos sindicatos representa al personal que junto con nuestros líderes escolares han trabajado incansablemente durante la pandemia, haciendo todo lo necesario, para nuestros estudiantes y familias. Cuando los contratos no se mantienen al día, especialmente durante varios años, el personal no se siente respetado ni valorado. También reestructuramos nuestro contrato de líder escolar que no se había actualizado en siete años y, en colaboración con los líderes escolares, hemos creado lo que creo que es uno de los contratos de líder escolar más competitivos de Massachusetts. El contrato se basa en la creencia profunda de lo vital que es un núcleo de líderes escolares con talento para transformar nuestro Distrito. Ahora tenemos un calendario laboral que nos permite cada año enfocarnos en las negociaciones a través de unas pocas unidades a la vez y mantener nuestro Distrito competitivo y un lugar donde el personal se sienta valorado.

3. **Estamos progresando con nuestra visión y plan para que cada Escuela Pública de Boston sea inclusiva y pueda ofrecer servicios que se le pueda dar continuidad a todos los estudiantes para satisfacer sus necesidades. La educación inclusiva en las BPS significa que estamos aumentando el acceso a las oportunidades de aprendizaje en el idioma materno para los estudiantes multilingües y aumentando el acceso a entornos menos restrictivos para los estudiantes con discapacidades, incluyendo los que son multilingües.**
 - a. Más de nuestros estudiantes multilingües están recibiendo los servicios a los que tienen derecho comparado con años anteriores y, aunque todavía nos queda mucho trabajo por hacer, tenemos el porcentaje más alto hasta la fecha, como parte de nuestro acuerdo con el Departamento de Justicia, de estudiantes multilingües que reciben los servicios adecuados. Hemos pasado de un 89% que recibía la cantidad adecuada de instrucción en inglés requerida a un 94% de estudiantes multilingües que reciben la cantidad adecuada de instrucción en inglés requerida. Estamos ampliando la educación bilingüe, el acceso al idioma nativo y estamos trabajando para implementar nuestro plan estratégico OMME.
 - b. El año pasado trabajamos con un grupo de más de 22 escuelas para formar sus equipos de planificación de inclusión a medida que comiencen el trabajo de transformación de sus escuelas para apoyar las prácticas inclusivas. Basado en las lecciones aprendidas de este año, estamos trabajando activamente en nuestro Plan de Educación Inclusiva que incluye muchas de las recomendaciones del informe del Consejo de Escuelas de las Grandes Ciudades (CGCS por sus siglas en inglés) y será presentado en agosto como parte de nuestro SIP. En el año escolar 2023-2024, estamos pidiendo a todas las escuelas que tengan sus Equipos de Planificación de Inclusión funcionando para que podamos implementar la inclusión por grado y brindar desarrollo profesional adicional para nuestros educadores para que podamos asegurar que el personal tenga el entrenamiento y los recursos que necesitan para servir a nuestros estudiantes en entornos inclusivos donde los estudiantes tienen acceso a la enseñanza en su idioma materno y a entornos menos restrictivos. También hemos desarrollado y aumentado los recursos en nuestros esfuerzos de reclutamiento y retención mediante la ampliación de los programas internos y de canalización para que tengamos el personal lingüística y culturalmente diverso, certificado en educación especial y ESL, que necesitamos para apoyar nuestro Plan de Educación Inclusiva.

Estos son sólo tres ejemplos de cómo está progresando el trabajo, por lo que debemos seguir enfocados en la creación de sistemas que sostengan y apoyen ese progreso. En mi autoevaluación, he proporcionado ejemplos adicionales y he organizado el trabajo en los cuatro estándares del DESE para la evaluación de un/a superintendente. He incluido aquí esos cuatro estándares y los temas en los que profundizaré en cada uno de ellos:

Estándar I: Liderazgo pedagógico

- Alfabetización equitativa
- Inclusión
- Plan bilingüe/OMME
- Universidad temprana/ *Early College*
- Ampliación de la educación técnica profesional
- Apoyo a los estudiantes: oportunidad para los jóvenes y absentismo crónico
-

Estándar II: manejo y operaciones

- Estructura del equipo: suplentes
- Estructura de los equipos: modelo regional
- Planificación de instalaciones
- Oficina de manejo de emergencias/planificación de la seguridad escolar
- Sistemas de comunicación
- Contratos laborales

Estándar III: Participación de la familia y la comunidad

- Modificación: elevando la equidad y el progreso de la familia y la comunidad
- Mejoras de los consejos escolares locales
- Línea de ayuda a las familias de BPS
- Ampliación de la tutoría de madres/padres

Estándar IV: Cultura profesional

- Comunicación interna
- Enfoque del desarrollo profesional
- Contrato de Líder Escolar
- Estructuras de reuniones

Como es el caso en muchos distritos grandes con cambios frecuentes de liderazgo, BPS ha operado con un enfoque en el cumplimiento y ha tenido dificultades para alcanzar un conjunto más amplio y adaptable de objetivos que se basan en los resultados de los estudiantes. Nosotra/os, como equipo, estamos decididos a cambiar esa mentalidad y mover el distrito a un lugar donde las Escuelas Públicas de Boston superen las expectativas y apoyen a todos nuestros estudiantes, especialmente a los estudiantes que han sido desatendidos. Esto requerirá que cada uno haga su parte. Se necesitará consistencia y responsabilidad por parte de nuestro equipo que dirige el trabajo y un objetivo de sostenibilidad y mejoramiento continuo.

Gracias por esta oportunidad de servir al distrito que me ha convertido en la educadora que soy hoy en día. Me importa profundamente el trabajo, nuestros estudiantes y familias, y nuestro personal trabajador que se presenta cada día para apoyar a nuestros estudiantes. Estamos juntos en esto y aunque actualmente hay y habrán desafíos por delante, creo que podemos y debemos hacer los cambios necesarios para

transformar las Escuelas Públicas de Boston en un Distrito sólido en los resultados y el éxito de los estudiantes.