

FISCAL YEAR 2024 BUDGET ADDRESS
MARK T. BEDELL, ED.D., SUPERINTENDENT OF SCHOOLS

DECEMBER 14, 2022

President Tobin, Vice President Silkworth, Members of the Board... Elected Officials, Parents, Community Members, and, most of all students:

I stood at this podium in June and was honored to be appointed by this Board of Education as Superintendent of Anne Arundel County Public Schools. Since that day, I have spent my time immersing myself in every possible way to learn as much as I can about the programs and the people that make up this school system.

I have spent as little time in my office as possible, wanting instead to be out at our schools and other buildings, at meetings and events with community members and elected officials alike, and interacting with our students and employees. Here's what I've learned: This is a good school system – a really good school system.

I stand here tonight on the rock-solid foundation left by those who came before me, and I say to you that this school system – our school system – can be great. That's what I want, and I know that's what you want, for every single student we serve today and will serve in the future.

We have a lot of work to do to get there, but I will say again what I said in June: Education is the pathway to economic prosperity. If we do education right, it does not matter how you show up and where you come from, you can overcome. We have a responsibility as a school system and, just as importantly, as a community, to make sure that every single one of our kids grows socially, emotionally, and academically.

That's why these discussions continue to be important. They help to erase preconceived notions or perceived biases and replace them with the building blocks of relationships which ultimately will elevate all of our students. They give everyone a voice at the table.

I want to hear from all because I am and will be the superintendent for all. Every voice has a value. So I've met with the Coalition for LGBTQ+ students, with Moms for Liberty, with the Caucus of African American Leaders, and with members of the NAACP. I've sat with individual elected officials and a group that I'm told our school system hasn't met with very often: the Mayor of Annapolis and the Annapolis City Council. I've spoken with an audience from Leadership Anne Arundel; with the CEO of the Housing Authority of the City of Annapolis; with Board members, principals, and other employee groups; with leaders in our county police and health departments; members of the business community; and with the garrison commander and his team at Fort Meade. And I've had conversations with our Teen Advisory, students taking part in a school leadership summit, students in the Maryland Association of Student Councils, and everyday citizens whose lives are impacted by the work we do.

All were robust conversations about what each person or group felt was important. I left every single one of those meetings feeling excited about the candor expressed and knowing there is common ground if we are willing to work to find it. We are all seeking the same thing: the best possible educational experience for every single student in our school system. That ultimately makes Anne Arundel County better for everyone.

As part of my 100-day entry plan, we're now in the midst of 16 sessions of our Listening and Learning tour, an opportunity for residents across our county – whether they have students in our school system or not – to offer their thoughts about what we're doing well, where we need to improve, and what new initiatives they'd like to see in our school system. The opinions are – and will continue to be – diverse because our county is diverse. We will have many more conversations with more groups as we move forward. Every opinion matters, because every student matters.

We cannot truly know where we are without fully embracing the amazing diversity of our communities – every ounce of it. And getting where we want to go is impossible without knowing exactly where we are and where we are coming from.

FISCAL YEAR 2024 BUDGET ADDRESS
MARK T. BEDELL, ED.D., SUPERINTENDENT OF SCHOOLS

DECEMBER 14, 2022

The budget I will recommend to you tonight reflects decisions made as a result of the hundreds of conversations to date and is aligned with two sets of ideals. The first ideal is this Board of Education's set of established budgetary priorities around transportation, competitive compensation, special education, early childhood literacy, and mental health staffing. The second is the set of four pillars upon which our next Strategic Plan must rest: equity; innovation; the social, emotional, and academic growth of all students; and last but not least, adherence to the Blueprint for Maryland's Future. If we're going to take the next steps to being great, we must address those areas.

I have to tell you that the most surprising thing I've learned since getting here is the way our employees are – or should say I are not – compensated compared to surrounding jurisdictions. We are one of the wealthiest counties in a state ranked as one of the wealthiest in the nation, but our minimum teacher salary ranks 20th out of 24 jurisdictions in Maryland. Our average teacher salary is 15th out of 24 jurisdictions, and about \$7,000 below the state average.

To their credit, County Executive Pittman, the County Council, and this Board have made significant strides over the last four years in putting teachers back on their proper salary step. But we can't compete for teachers against Baltimore County, Howard County, and Montgomery County when we pay thousands of dollars less, the work is just as hard, and the cost of living is just as high. What incentive do those statistics give young teachers and career changers to join our team and help us become great? What incentive does it give veteran teachers to stay here? And with more than a half-million teachers across the nation leaving the profession over the last two years, what do we need to do in order to scale that recruitment and retention mountain?

We need competitive pay for our teachers.

We also need competitive pay for bus drivers, custodians, maintenance employees, secretaries, food service workers, and all of the employees who work in this school system. We have employees trying to make ends meet while earning less than \$13 an hour. I just have to call it like I see it: That's not a livable wage, and it's embarrassing.

We shouldn't have the vacancies we have in many areas, and we shouldn't be losing people to retail jobs outside of education because it's more financially feasible for their families. We have good people making choices they would otherwise not be making because we're forcing them to do so.

We need to show our people they are valued and while it starts with compensation, that's not the only avenue. We can do things like allowing all employees to telework on a non-student day, which we did the day before the start of Thanksgiving break. Or, as we announced earlier this month, we can do it by taking some of the salary savings from our vacancies and returning it to our employees, who have all increased their efforts to fill the staffing gaps.

Our families and communities can do it simply by being kind and thankful; by not screaming at secretaries, bus drivers, teachers or anyone else who is simply doing their best in trying circumstances. We can do it with tones of appreciation, collaboration, and gratitude... not anger, disrespect, and disgust.

Addressing the issue of compensation gaps will make it easier to close opportunity gaps for our students. Those begin with our youngest learners before they ever arrive at our schools.

Our Fall 2021 Kindergarten Readiness Assessment data shows that nearly 50 percent of our White students are adequately prepared for kindergarten while just over 30 percent of our African-American students and 17 percent of our Hispanic students are.

We must find ways to increase community partnerships and engagement to address issues that are changing in a county that is becoming more and more diverse by the day. The number of Hispanic students in our system, for example, has doubled over the last 10 years. Our percentage of students

DECEMBER 14, 2022

receiving free and reduced-price meals rose 7 percent over last year and is higher than 40 percent for the first time ever. We must evolve to a place where as a community, we adequately address those issues.

We must champion early education, and we must utilize to the greatest extent possible the expansion of Pre-K for both 3- and 4-year-olds to provide more enrichment for our youngest learners. We converted the last of our half-day 4-year-old programs to full day this year and added eight 3-year-old Pre-K classrooms, but there is far more to do.

The work we do in early childhood education sets the stage for student success later on because the ultimate goal is that it ensures more students arrive in kindergarten on grade level and ready to learn. It helps close and eventually eliminate gaps in many areas, such as reading and math performance – where the percentages of our African-American and Hispanic students meeting or exceeding standards still trails White students by considerable margins.

The diversity of our student population's needs as well as the available support structures in our communities means that there is no one single approach to get the results we want. Equity has long been a pillar of this school system's efforts and the work has been applaudable. We need to increase those efforts and differentiate approaches where appropriate so that every student can succeed.

As I have told everyone I've met with, if we do equity correctly, everybody wins. Equity is not about everybody getting a pair of shoes. It's about everybody getting the right-sized shoes, and about people getting to know students so we can help them based on their individual needs.

So, let me share a personal story with you that I'm not proud of, but which illustrates the need to get to know our students. I was an assistant principal in the Houston Independent School District back in 2006 and I had this student, an 11th-grader, who would sag slightly.

As an assistant principal, I had this expectation that I don't want anybody sagging on my floor. I would talk to this young man. "Hey man, pull up your pants, pull up your pants." He kept going to class.

So one day, I had an incident where somebody cut me off on my way to work and it just didn't go over well and I was upset by the time I entered into the school. And guess who I saw? I saw that kid. At this point, I thought "you're going to pull up your pants or I'm going to show you the kind of power that I have over you."

He kept walking. I said "Hey, my man, come with me to the office. I'm about to suspend you."

He puts his hand on my shoulder as I'm going to my desk to process the paperwork. And I turned around and I looked at this kid and he had a tear coming down his face.

He said, "Mr. Bedell. You mean to tell me you're going to suspend me? You don't even know me. I come to school every day. I mind my business. I'm sagging slightly and you're riding me over that. Maybe if you took time to get to know me, you would know that I'm homeless. I have nowhere to sleep. I'm living from home to home but I come to school every day and you're getting ready to put me back out on the streets that I'm trying to escape."

It floored me. So when we talk about equity, this is why the work that we're trying to do is critical, because this happens far too often. And I'm a black man. This has got nothing to do with black and white and Hispanic.

It floored me and I've never forgotten that. I needed to help that young man find the right-sized shoes. But I needed to get to know him first.

And here's the worst part: I used to sag back in the '90s when I was younger. As I moved up and earned more money, I had lost the perspective of where I had been.

This is why the equity work we are doing benefits all of us. We all show up with implicit bias and we have to check it at the door or kids will continue to be harmed in a disproportionate manner, as we can see in our data.

DECEMBER 14, 2022

Equity is not about fixing one inequity by creating another inequity. I will never do that. Equity is also not only about low-performing marginalized children. Equity is about lifting those at the bottom while still pushing those at the top who are not being pushed. It's about raising performance for all, not lowering the ceiling just to be able to say you're closing a gap.

It's about data like graduation, where our rate for every single demographic student group has increased over the last 10 years. During that time, the rate of increase for both African-American and Hispanic students – as well as those students receiving special education services and free and reduced-price meals – has been greater than that of White students, but every group has gone up. That's the fruit of the work of equity.

That work also means ensuring that all of our students are truly prepared for and feel encouraged and welcome to take advantage of the rigorous curriculum offered in our magnet programs and in our Advanced Placement classes. When it comes to advanced opportunities for our students, educators everywhere have to rid themselves of the “club” mentality where certain students are invited in and others aren't.

I wasn't in that club as a student. No one invited me to take a single Advanced Placement course. The truth is I'm not supposed to be here. I dropped out of school in second grade. I was homeless for a period of time, and a ward of the state of New York for seven years of my life.

But here I stand because there were people who believed in me. They got me back on track, supported me like I needed to be supported, and pushed me. And if I can stand here tonight as the Superintendent of one of the 40 largest school systems in the country, so can any student in our school system.

Every student deserves to explore every opportunity they can, and I fully support the Blueprint's initiative to eradicate the “gatekeeper” mindset and open access – cost-free in most cases – to advanced placement as well as community college dual enrollment coursework for students across every school system in Maryland to at least try. That's equity. It's about access rather than a bottom-line score. It closes the door to no one but opens additional pathways to so many more.

Our work must also move away from the rigidity in which too many school systems find themselves. We must not just think outside the box, we must work outside of it in innovative and differentiated ways. We must stop talking about why we can't do things and ask more about how we can do them. We must become a school system with a can-do mentality.

For example, why must every school operate on the same schedule every day? Why can't some schools be open longer hours on some days or every day to allow for students to access coursework at times that better work in schedules to allow for things like internships, outside work, and assistance for their families?

Why must all of our students attend classes five day a week? Why can't we have the flexibility to at least entertain four-day school weeks in places where it would be beneficial? The answer to that is that the state mandates 180 school days and a required number of seat hours. So as this Board is aware, one of our legislative priorities is to pass legislation that allows for either days or hours in order to give us the flexibility to at least have those conversations. Flexibility is the key to innovation, which is what the Blueprint is all about.

Why does the performance of our African-American students, particularly males, lag behind that of White students? What can we do differently there to address those needs?

And why, with doubling of the number of our English Language Learners over the last 10 years, don't we have a single dual language school in our county? The research is clear that in a dual language

FISCAL YEAR 2024 BUDGET ADDRESS
MARK T. BEDELL, ED.D., SUPERINTENDENT OF SCHOOLS

DECEMBER 14, 2022

school, everyone wins. So we'll start that effort next fall when we launch – within existing budgetary resources – a dual language program at Tyler Heights Elementary School.

With all of that in mind, we have gone about the task of developing the Fiscal Year 2024 Operating Budget recommendation that I present to you tonight. I asked our team to advocate strongly for what they need, to take into account the upcoming sunsets in federal and state funding grants, and to be mindful of the need to focus on fiscal prudence and responsibility. I am grateful for the hard work our department heads did in scrutinizing every line of their budgets, and for our leadership and budget teams, which examined each of those requests in granular detail.

We made very difficult decisions to arrive at this recommendation, trimming more than \$80 million from departmental program enhancement requests not because they weren't needed – as I've always stated, it costs money to be great – but because I fully realize we are a large part of an even larger picture when it comes to funding from our County.

My operating budget recommendation to this Board totals \$1.68 billion. That represents an increase of \$150 million from our current appropriation, but I want to make the point that both the recommended increase and the percentage it represents are lower than a year ago.

More than half of the increase – \$80.8 million – is allocated to sorely needed additional compensation for employees, contracted bus drivers, and substitute teachers. Quite frankly, as a county we must all commit to gain ground on other school systems if we want to retain the immense talent we have, not to mention attract new talent.

The funding in my recommendation is sufficient, subject to negotiations with applicable bargaining units, for a step increase or step equivalent for all eligible employees and a 6 percent cost-of-living increase for all employees. It also includes a 2,000-dollar bonus for special education teachers, funding to cover 30 additional minutes of work per day for eligible Unit 4 employees; fulfillment of costs for Blueprint-mandated stipends for National Board Certified Teachers; the third straight year of a 5-dollar-per-day increase for substitute teachers; and the second consecutive year of a 10 percent COLA for our contracted bus drivers.

Importantly, it would bring the wage of every employee in our school system up to at least \$15 an hour. That's just a first step.

Just as it is no secret that we need to pay our team members more, we also need more people, and we need them in the right places. Of the additional positions I am recommending in this budget, 88 percent will be in front of students every single day.

Among those recommendations are 148.8 positions in special education to deliver services to students with special needs, including the first phase of converting Early Childhood Intervention programs to full-day Pre-K; 21 English Language Development teachers and assistants; 12 assistant principals; and 10 teaching assistants and permanent substitutes. There also is funding for 62 positions to move the Virtual Academy from grant funding to our general operating budget as federal ESSER funds provided during the COVID-19 pandemic continue to expire. Our Virtual Academy is the first and only one in the state to be a stand-alone school. It has more than 500 students enrolled, with a capacity of about 660.

This recommendation also includes 22 positions to staff vans and SUVs we are purchasing to transport students to nonpublic schools, freeing up more CDL-licensed drivers to continue to chip away at the bus route outage issue; 15 positions for additional 3-year-old prekindergarten programs; and 9.5 positions to expand the Triple-E program to the schools in the Old Mill cluster.

To specifically address the social and emotional needs of our students, I've allocated \$2.6 million for 18 positions that include four school psychologists, three social workers, three school counselors, two

DECEMBER 14, 2022

pupil personnel workers, and funding to create a new alternative education program in the Meade cluster and also expand one at the elementary level.

The ongoing significant increase in the number of English Language Learners means we must continue to add resources to meet the needs not just of students, but their families. In addition to the 21 classroom positions I've already mentioned, this recommendation includes funding for three additional bilingual facilitators, one additional bilingual assistant for our International Student and Family Welcome Center, and a bilingual receptionist for our Transportation Department to assist families with bus issues.

We are charged with a unique task this year in beginning to request funding to open three new schools, one in the coming year and two more in 2024-25 school year. My recommendation includes \$6.3 million to open the Chesapeake Science Point Charter School elementary program next year and more than \$2.7 million in the first phase of funding for West County Elementary School and Old Mill High School West so we can begin preparations to launch those schools.

I said earlier that part of the difficult decisions in this process came from a mindset of fiscal prudence. You will not see in this recommendation any request for additional classroom teachers to address enrollment increases, much less reduce class sizes. Do we need them? Absolutely. Our estimates put that number just short of 190, given our enrollment increase of about 1,300 students this year.

However, I believe strongly that we must first concentrate on eliminating the nearly 200 classroom teacher vacancies we currently have – by addressing compensation increases and other issues – and then approach the County about providing more teaching positions. We must be responsible team players.

We must also be responsible when it comes to our intent to fully fund Blueprint mandates. This recommendation contains \$10.3 million for those items, including the dual enrollment initiative with Anne Arundel Community College that I spoke of earlier, career counseling through the Anne Arundel Workforce Development Corporation, and funding to expand our community schools program under the Concentration of Poverty grant.

I want to ensure that everyone understands that we are being judicious transferring ESSER-funded programs into our operating budget. In this recommendation, we have opted not to request funding for \$38 million in programs and staffing, leaving them funded by the ESSER grants for one more year. Over the next 12 months, however, we will need to make final decisions on providing that funding in our operating budget or discontinuing the programs.

Those include more than \$8.3 million for tutoring we have offered for the last two years to help our students regain ground lost due to disrupted instruction; \$8 million for curriculum-related initiatives such as the i-Ready assessment, making summer programming and instruction free for students, and providing Career and Technical Education courses online; \$2.3 million for a state-mandated Learning Management System; and \$2.1 million for contracted HVAC technicians to perform service at buildings across our system.

Before I close, I want to say a few words about the settings in which we educate our students. They are, by and large, amazing, and I want to compliment loudly and clearly the facilities, operations, maintenance and logistics teams that make our buildings shine every day.

I am aware of the massive maintenance backlog in our county, and the \$197 million capital budget recommendation I am presenting to you tonight both chips away at that and continues funding requests for five major school projects.

I've already mentioned one of those: the new West County Elementary School. This plan also contains construction funding for new facilities for the two Old Mill middle schools, the Center of Applied Technology – North, and a replacement for the existing Old Mill High School.

FISCAL YEAR 2024 BUDGET ADDRESS
MARK T. BEDELL, ED.D., SUPERINTENDENT OF SCHOOLS

DECEMBER 14, 2022

It is important that we continue to upgrade the facilities that serve our students, but I also must emphasize again the equal importance of fiscal prudence. This capital budget recommendation seeks funding for the same large-scale projects that are contained in the current year's budget. We must concentrate on those – they total \$132 million – before asking for funding to address other major capital needs.

The budget recommendation I have put before you tonight is the first step toward us becoming great. I ask you, however, to refuse to view it as pages upon pages of numbers. Every number on every page is about a student or a group of students.

Those numbers aren't Republican or Democrat. They don't take one side or the other of the many polarizing issues that grip our county. They take the side of students, students whose dreams are bright and vivid.

On one of my school visits earlier this year, I stood in a 3-year-old Pre-K class and just watched a room of excited, eager, and enthusiastic children full of joy. As they worked together and helped each other with the task at hand in the comfort of that classroom, they had no cares and there were no limits.

You see, as 3-year-olds, children believe they can do anything. All too often, that belief gets eroded over time because our society has this bad habit of crushing spirits and destroying dreams.

We can't do that. Our children deserve better than that. We have to respect the differences but commit to finding the common ground.

The more common ground we find, the more our students win. And when our students win, everyone in our county wins.

Thank you.

14 de diciembre del 2022

Presidente Tobin, Vicepresidente Silkworth, Miembros de la Junta... Funcionarios Electos, Padres de Familia, Miembros de la Comunidad, y, sobre todo estudiantes:

En junio subí a este podio y tuve el honor de ser nombrado por esta Junta de Educación Superintendente de las Escuelas Públicas del Condado de Anne Arundel. Desde ese día, he dedicado mi tiempo a familiarizarme al máximo con todos los programas y el personal que integran este sistema escolar.

He pasado el menor tiempo posible en mi oficina, prefiriendo estar en nuestras escuelas y otros establecimientos, en reuniones y eventos con miembros de la comunidad y funcionarios electos a la vez, e interactuando con nuestros estudiantes y empleados. Esto es lo que he aprendido: Este es un buen sistema escolar, realmente excelente.

Estoy aquí esta noche partiendo de los sólidos cimientos que dejaron mis predecesores, y les digo que este sistema escolar -nuestro sistema escolar- puede ser magnífico. Eso es lo que deseo, y sé que eso mismo es lo que ustedes desean, para todos y cada uno de nuestros estudiantes que servimos hoy y serviremos en el futuro.

Tenemos que trabajar arduamente para lograrlo, pero repito lo que dije en junio: La educación es el camino hacia la prosperidad económica. Si impartimos una educación adecuada, no importa cómo se presente ni de dónde venga, usted puede triunfar. Tenemos la responsabilidad como sistema escolar y, aún más importante, como comunidad, de velar por que cada uno de nuestros hijos se desarrolle a nivel social, emocional y académico.

Por eso siguen siendo importantes estos diálogos. Ayudan a erradicar ideas preconcebidas o prejuicios percibidos y los sustituyen por pilares para establecer relaciones que, en última instancia, favorecerán a todos nuestros estudiantes. Permiten que todos tengan voz en la mesa.

Quiero escucharlos a todos porque yo soy y seré el superintendente de todos. Toda voz tiene su propio peso. Por eso me he reunido con la Coalición de estudiantes LGBTQ+, con Madres por la Libertad, con el Grupo de Líderes Afroamericanos y con miembros de la NAACP. Me he reunido con funcionarios electos y con un grupo con el que, según me han informado, nuestro sistema escolar no se ha reunido con mucha frecuencia: El Alcalde y los concejales de la ciudad de Annapolis. He hablado con representantes de la organización Leadership Anne Arundel; con el Director General de la Administración de Vivienda de la ciudad de Annapolis; con miembros de la Junta Directiva, directores y otros grupos del personal; con dirigentes de los departamentos de policía y salud de nuestro condado; con miembros de la comunidad empresarial; y con el comandante de la guarnición y su equipo en Fort Meade. Y he mantenido conversaciones con nuestro Consejo de Asesoría Juvenil, con estudiantes que participan en la cumbre de liderazgo escolar, con estudiantes de la Asociación de Consejos Estudiantiles de Maryland y con la ciudadanía en general, cuyas vidas se ven repercutidas con el trabajo que realizamos.

Todas estas conversaciones giraron en torno a lo que cada individuo o grupo consideraba que era importante. Salí de cada una de esas reuniones entusiasmado por la franqueza expresada y convencido de que existe un terreno común si todos estamos dispuestos a trabajar en ello. Todos buscamos lo mismo: la mejor experiencia educativa posible para cada uno de los estudiantes de nuestro sistema escolar. En última instancia, todo ello hace que el condado de Anne Arundel sea mejor para todos.

Como parte de mi plan de incorporación de 100 días, ahora estamos en medio de 16 sesiones de nuestra gira de Intercambio Informativo y Estudio, la cual brinda a todos los residentes de nuestro condado - tengan o no estudiantes en nuestro sistema escolar - la oportunidad de expresar sus opiniones acerca de lo que estamos haciendo bien, de los aspectos que necesitamos mejorar y de las nuevas iniciativas que les gustaría ver en nuestro sistema escolar. Las opiniones son -y seguirán siendo- diversas porque nuestro condado es diverso. Tendremos muchas más conversaciones con otros grupos a medida

que vayamos avanzando. Todas las opiniones son importantes porque todos los estudiantes son importantes.

No es posible saber realmente dónde nos encontramos sin adoptar plenamente la increíble diversidad de nuestras comunidades, hasta la última pizca de esta. Y para poder llegar a donde nos proponemos es necesario conocer con exactitud dónde estamos y de dónde venimos.

El presupuesto que les voy a recomendar esta noche refleja las decisiones tomadas como resultado de cientos de conversaciones sostenidas hasta la fecha y se ajusta a dos grupos de ideales. El primer ideal es el conjunto de prioridades presupuestarias establecidas por esta Junta de Educación en torno al transporte escolar, la remuneración salarial competitiva, la educación especial, la educación preescolar y la dotación de personal para la salud mental. El segundo es el conjunto de cuatro pilares en los que debe fundamentarse nuestro próximo Plan Estratégico: equidad; innovación; crecimiento social, emocional y académico de todos los estudiantes; y por último, pero no menos importante, la adherencia al Plan para el Futuro de Maryland. Si deseamos dar los siguientes pasos para ser grandiosos, tenemos que abordar esas áreas.

Tengo que decirles que lo más sorprendente que he descubierto desde que llegué aquí es la forma en que nuestros empleados son -o debería decir no son- remunerados salarialmente en comparación con otras jurisdicciones circundantes. Somos uno de los condados más pudientes del Estado, considerado como uno de los más pudientes del país, pero el salario mínimo de nuestros maestros es el 20° entre las 24 jurisdicciones de Maryland. El salario promedio de nuestros maestros es el 15° entre las 24 jurisdicciones, y alrededor de 7.000 dólares por debajo del promedio estatal.

El Ejecutivo del Condado Pittman, así como el Consejo del Condado y esta Junta, han hecho grandes progresos en los últimos cuatro años para que los maestros puedan recibir el salario que les corresponde. Pero no podemos competir en la contratación de maestros con los condados de Baltimore, Howard y Montgomery cuando nosotros pagamos miles de dólares menos, y el trabajo es igual de arduo, y el costo de vida es elevado. ¿Qué clase de incentivos ofrecen estas estadísticas a los maestros jóvenes y a los que cambian de profesión para unirse a nuestro equipo y ayudarnos a ser excelentes? ¿Qué incentivo hay para retener a los maestros con más experiencia? Y con más de medio millón de maestros a nivel nacional que han abandonado la profesión en los dos últimos años, ¿qué tenemos que hacer para escalar esa montaña de contratación y retención?

Necesitamos salarios competitivos para nuestros maestros.

También necesitamos salarios competitivos para los conductores de autobuses, los conserjes, los empleados de mantenimiento, las secretarías, los trabajadores del servicio de alimentación escolar y para todos los demás empleados que laboran en este sistema escolar. Tenemos empleados que intentan subsistir ganando menos de 13 dólares la hora. Tengo que decir las cosas como las veo: Eso no es un salario digno, y es vergonzoso.

No deberíamos tener la cantidad de puestos vacantes que tenemos actualmente en varias áreas, y no deberíamos estar perdiendo empleados que se van a trabajar al comercio minorista dejando el ámbito educativo porque les resulta más viable desde el punto de vista económico para sus familias. Tenemos buenos trabajadores que están tomando decisiones que de otro modo no las estarían tomando ya que los estamos forzando a hacerlo.

Tenemos que demostrarle a nuestra gente que se les valora y, aunque esto empieza con la remuneración, ésta no es la única vía. Podemos optar por alternativas como la de permitir a todos los empleados la opción de teletrabajo en un día en que no haya estudiantes, tal cual lo hicimos el día anterior al inicio de las vacaciones de Acción de Gracias. O, como anunciamos a principios de este mes, podemos

hacerlo tomando parte de los ahorros salariales procedentes de nuestras vacantes y retribuyéndolos a nuestros empleados, que han redoblado sus esfuerzos para cubrir la falta de personal.

Nuestras familias y comunidades también pueden hacerlo siendo amables y agradecidos; no gritando a las secretarías, conductores de autobuses escolares, maestros o cualquier otra persona que simplemente esté haciendo todo lo posible bajo circunstancias difíciles. Podemos hacerlo con tonos que reflejen aprecio, colaboración y gratitud... no ira, falta de respeto o disgusto.

Al resolver el problema de remuneración salarial también nos ayudará a eliminar las brechas existentes en términos de oportunidades para nuestros estudiantes. Éstas comienzan con nuestros estudiantes más pequeños antes de que éstos ingresen a nuestras escuelas.

Los resultados de la Evaluación de Preparación para el Kínder de Otoño del 2021 indican que casi el 50 por ciento de nuestros estudiantes blancos están adecuadamente preparados para ingresar al kínder, mientras que apenas un poco más del 30 por ciento de nuestros estudiantes afroamericanos y el 17 por ciento de nuestros estudiantes hispanos lo están.

Debemos encontrar formas de incrementar la colaboración y el compromiso de la comunidad para hacer frente a los cambios que se están produciendo dentro del condado, cada día más diverso. Por ejemplo, el número de estudiantes hispanos en nuestro sistema se ha duplicado en los últimos 10 años. El porcentaje de estudiantes que reciben alimentación escolar gratuita o a precio reducido se incrementó un 7% con respecto al año pasado y supera el 40% por primera vez en la historia. Como comunidad, debemos evolucionar y hacer frente a estos retos de forma adecuada.

Debemos fomentar la educación preescolar y aprovechar al máximo la expansión del Pre-K para niños de 3 y 4 años, con el fin de impartir una educación más enriquecedora a nuestros estudiantes más pequeños. Este año hemos convertido el último de nuestros programas de media jornada a jornada completa para los estudiantes de 4 años y hemos creado ocho aulas de Pre-K para niños de 3 años, pero aún nos queda mucho por hacer.

El trabajo que realizamos en la educación preescolar prepara el terreno para el éxito posterior de los estudiantes, ya que el objetivo final es garantizar que un mayor número de estudiantes ingresen al kínder con un nivel adecuado y listos para el aprendizaje. Ayuda a cerrar y, a la larga, eliminar las brechas en diversas áreas, por ejemplo en lectura y matemáticas, donde los porcentajes de nuestros estudiantes afroamericanos e hispanos que alcanzan o superan los estándares siguen siendo muy inferiores a los de los estudiantes de etnia blanca.

Las necesidades de nuestra población estudiantil son tan diversas como las estructuras de asistencia disponibles en nuestras comunidades, lo cual significa que no existe un planteamiento único para obtener los resultados que deseamos. La equidad ha sido por mucho tiempo un pilar de los esfuerzos de este sistema escolar y el trabajo realizado ha sido digno de aplausos. Tenemos que redoblar dichos esfuerzos y establecer enfoques diferenciados cuando resulte oportuno con el fin de que todos los estudiantes puedan tener éxito.

Como les he dicho a todas las personas con las que me he reunido, si aplicamos correctamente la equidad, todos ganamos. La equidad no consiste en que todo el mundo reciba un par de zapatos. La idea es que todo el mundo pueda tener un par de zapatos de acuerdo a su talla, y que la gente conozca a los estudiantes para así poderles ayudar de acuerdo a sus propias necesidades.

Permítanme compartir con ustedes una anécdota personal de la que no me siento orgulloso, pero que ilustra la necesidad de conocer a nuestros estudiantes. Yo era subdirector en el Distrito Escolar Independiente de Houston en el año 2006 y tenía este estudiante, un alumno de 11º grado, que usaba los pantalones levemente por debajo de la cintura.

Como subdirector, tenía la expectativa de que nadie usara los pantalones por debajo de la cintura en mi piso. Voy a hablar con este joven. "Hay hombre, súbete los pantalones, súbete los pantalones." Él siguió caminando hacia su clase.

Un día, tuve un altercado en el que alguien me cerró el paso cuando iba para el trabajo, lo cual, no me cayó nada bien, cuando entré a la escuela ya estaba alterado. ¿Y adiviné a quién vi? Vi a ese chico. En ese momento, pensé "vas a subirme los pantalones o voy a mostrarte la clase de poder que ejerzo sobre ti".

Él siguió caminando. Le dije: "Oye, mi hombre, ven conmigo a la oficina. Estoy a punto de suspenderte".

Me pone la mano en el hombro cuando me dirigía a mi escritorio para tramitar el papeleo. Giré la cabeza y miré a ese chico que tenía una lágrima en la cara.

Dijo: "Sr. Bedell. ¿Quiere decir que me va a suspender? Usted ni siquiera me conoce. Vengo a la escuela todos los días. Me ocupo de mis asuntos. Uso mis pantalones levemente por debajo de la cintura, y por eso me la va a montar. Tal vez si se tomara el tiempo para llegar a conocerme, sabría que no tengo hogar. No tengo dónde dormir. Vivo de casa en casa, pero vengo a la escuela todos los días y usted se está preparando para ponerme de regreso en las calles a las cuales estoy tratando de huir".

Me dejó sin palabras. Por eso, cuando hablamos de equidad, el trabajo que intentamos hacer es fundamental, ya que esto ocurre con demasiada frecuencia. Y yo soy un hombre negro. Esto no tiene nada que ver con blancos o negros o hispanos.

Me impresionó mucho y jamás lo he olvidado. Tenía que ayudar a ese joven a encontrar los zapatos adecuados a su talla. Pero primero tenía que conocerlo.

Y aquí viene la peor parte: Yo solía usar mis pantalones así en los 90, cuando era más joven. A medida que progresaba y ganaba más dinero, iba perdiendo la perspectiva de dónde yo había salido.

Por eso el trabajo de equidad que estamos realizando nos va a beneficiar a todos. Todos venimos con prejuicios implícitos y tenemos que dejarlos en la entrada de la puerta, de lo contrario los menores seguirán sufriendo perjuicios de forma desproporcionada, como lo demuestran nuestros datos.

La equidad no consiste en arreglar una inequidad mediante la creación de otra inequidad. Jamás haré eso. La equidad no sólo se refiere a los niños marginados con un bajo rendimiento. La equidad consiste en elevar a los de abajo sin dejar de empujar a los de arriba que no están siendo empujados. Se trata de incrementar el rendimiento de todos, no de bajar el techo sólo para poder decir que se está cerrando la brecha.

Se trata de datos como la graduación, donde nuestra tasa ha incrementado en los últimos 10 años para cada uno de los grupos demográficos estudiantiles. Durante ese tiempo, la tasa de incremento tanto de los estudiantes afroamericanos como de los hispanos -así como de los estudiantes que reciben servicios de educación especial y alimentación escolar gratuita o a precio reducido- ha sido mayor que la de los estudiantes blancos, pero todos los grupos han experimentado un incremento. Ese es el fruto del trabajo realizado por la equidad.

Ese trabajo también implica velar que todos nuestros estudiantes estén debidamente preparados y se sientan motivados y bienvenidos para aprovechar el currículo riguroso que se ofrece en nuestros Programas Magnet y en nuestras clases de Ubicación Avanzada. En cuanto a brindar oportunidades avanzadas para nuestros estudiantes, los educadores deben librarse de la mentalidad del "club" donde se invita a ciertos estudiantes y a otros no.

Cuando era estudiante no pertenecía a ese club. Nadie me invitó a tomar un solo curso de Ubicación Avanzada. La verdad es que yo no debería estar aquí. Dejé la escuela cuando estaba en segundo grado. Estuve un tiempo sin hogar y siete años bajo tutela del estado de Nueva York.

Pero aquí estoy porque hubo gente que creyó en mí. Me pusieron de nuevo en el buen camino, me apoyaron como necesitaba que me apoyaran y me empujaron. Y si yo puedo estar aquí esta noche como Superintendente Escolar de uno de los 40 sistemas escolares más grandes del país, también puede hacerlo cualquier estudiante perteneciente a nuestro sistema escolar.

Todos los estudiantes tienen derecho a explorar todas las posibilidades que se les presenten, y apoyo plenamente la iniciativa del Plan "Blueprint" para erradicar la mentalidad de "portero" y abrir las puertas -gratuitas en la mayoría de los casos- a la ubicación avanzada y a los cursos de matrícula doble en las universidades comunitarias para que los estudiantes de todos los distritos escolares de Maryland puedan por lo menos intentarlo. Eso es equidad. Se trata de tener acceso más que de obtener un resultado final. No le cierra la puerta a nadie, pero le abre nuevos caminos a muchísimos más.

Nuestro trabajo también debe alejarse de la rigidez en la que se encuentran muchos sistemas escolares. No debemos limitarnos a pensar fuera de la caja, debemos trabajar fuera de ella y de forma novedosa e innovadora. Debemos parar de hablar sobre el porqué no podemos hacer las cosas y preguntarnos más acerca de cómo podemos realizarlas. Debemos convertirnos en un sistema escolar con una mentalidad de "sí se puede".

Por ejemplo, ¿por qué todas las escuelas deben tener el mismo horario todos los días? ¿Por qué algunas escuelas no pueden tener horarios más prolongados algunos días o todos los días con el fin de permitir a los estudiantes que realicen sus estudios en un horario que se adapten mejor a sus necesidades y les permitan hacer prácticas, realizar trabajos externos y ayudar a sus familias?

¿Por qué todos nuestros estudiantes deben asistir a clase cinco días a la semana? ¿Por qué no podemos tener la flexibilidad de considerar la posibilidad de tener cuatro días de clase a la semana en sitios donde resulte más provechoso? La respuesta a esta pregunta es que el Estado exige 180 días lectivos y un número determinado de horas de clase. Por lo tanto, como esta Junta Directiva está al tanto, una de nuestras prioridades legislativas es aprobar una ley que nos permita, ya sea días u horas, que nos brinde la flexibilidad necesaria para, por lo menos, sostener ese tipo de diálogos. Flexibilidad es la clave de la innovación, y de eso trata el Plan "Blueprint".

¿Por qué el rendimiento de nuestros estudiantes afroamericanos, especialmente los varones, está por debajo del de los estudiantes blancos? ¿Qué podemos hacer de otra manera para responder a esas necesidades?

¿Y por qué, habiéndose duplicado el número de estudiantes del idioma inglés en los últimos 10 años, no tenemos ninguna escuela bilingüe en nuestro condado? La investigación deja claro que en una escuela bilingüe todos salen beneficiados. Por lo tanto, iniciaremos esa iniciativa el próximo otoño, cuando pongamos en marcha -dentro de los recursos presupuestarios existentes- un programa bilingüe en la Escuela Primaria Tyler Heights.

Teniendo todo esto en consideración, nos hemos dado a la tarea de elaborar la recomendación del Presupuesto Operativo para el Año Fiscal 2024 que les presento esta noche. Pedí a nuestro equipo que abogara con firmeza por lo que necesitan, que tuvieran en cuenta la inminente desaparición de los subsidios federales y estatales, y que fueran conscientes de la necesidad de actuar con prudencia y responsabilidad fiscal. Agradezco a nuestros jefes de departamento la ardua labor que han realizado al examinar minuciosamente cada una de las líneas de sus presupuestos, así como a nuestros equipos directivos y presupuestarios, que han examinado cada una de esas solicitudes con todo detalle.

Hemos tomado decisiones muy difíciles para llegar a esta recomendación, recortando más de 80 millones de dólares procedentes de las propuestas para mejorar los programas departamentales, no porque no fueran necesarios -como siempre he dicho, ser excelentes cuesta dinero-, sino porque entiendo

plenamente que formamos parte de un conjunto aún mayor en lo referente a los fondos provenientes del Condado.

Mi recomendación para el presupuesto operativo de esta Junta es de \$1.68 billones. Esto representa un incremento de 150 millones de dólares con respecto a nuestra asignación actual, pero quiero señalar que tanto el incremento recomendado como el porcentaje que representa son inferiores a los del año pasado.

Más de la mitad del incremento -80.8 millones de dólares- está destinada a la compensación salarial adicional que tanto necesitan los empleados, los conductores del transporte escolar contratados, así como los maestros sustitutos. Francamente, como condado todos debemos comprometernos a ganarle terreno a otros sistemas escolares si deseamos conservar el inmenso talento que poseemos, sin mencionar la posibilidad de atraer nuevos talentos.

La financiación de mi recomendación es suficiente, y está sujeta a las negociaciones con las correspondientes unidades de negociación, para ofrecer un incremento de escalón o el equivalente para todos aquellos empleados con dicho derecho y un aumento del 6% por el costo de vida para todos los empleados. También incluye una bonificación de 2.000 dólares para los maestros de educación especial, fondos para cubrir 30 minutos adicionales de trabajo al día para aquellos empleados de la Unidad 4 que reúnan los requisitos; la cobertura de los gastos correspondientes a las primas exigidas por el Blueprint para los maestros certificados por la Junta Nacional; un aumento de 5 dólares al día para los maestros sustitutos (por tercer año consecutivo); y un aumento del 10% para los conductores de transporte escolar contratados (por segundo año consecutivo).

Y lo que es más importante, incrementaría el salario de todos los empleados de nuestro sistema escolar hasta un mínimo de 15 dólares la hora. Éste es sólo el primer paso.

Al igual que no es ningún secreto que necesitamos remunerar mejor a nuestros miembros del equipo, también necesitamos más personal, y lo necesitamos en los lugares correctos. De los puestos adicionales que estoy proponiendo en este presupuesto, el 88% de ellos estarán en contacto directo con los estudiantes a diario.

Entre esas recomendaciones se encuentran 148.8 posiciones de educación especial para prestar servicios a aquellos estudiantes con necesidades especiales, incluyendo la primera fase de la conversión de los Programas de Intervención Educativa Infantil a Pre-Kínder de día completo; 21 maestros y asistentes para el Desarrollo del Idioma Inglés; 12 subdirectores; y 10 asistentes de maestros y sustitutos permanentes. También existen fondos para 62 posiciones que permitirán transferir la Academia Virtual de los fondos de subsidios a nuestro presupuesto general de operaciones, ya que los fondos federales ESSER otorgados durante la pandemia del COVID-19 son cada vez más limitados. Nuestra Academia Virtual es la primera y la única del Estado que funciona como una escuela autónoma. Tiene más de 500 estudiantes matriculados, con una capacidad aproximada de 660.

Esta recomendación también incluye 22 posiciones para dotar de personal a los nuevos vehículos (vans y SUV's) que estamos adquiriendo para el transporte escolar de aquellos estudiantes que asisten a escuelas privadas, lo cual nos permitirá disponer de más conductores con licencias CDL para así poder seguir solucionando el problema de la falta de rutas con el transporte escolar; 15 posiciones para programas adicionales de preescolar para niños de 3 años; y 9.5 posiciones para expandir el programa Triple-E en las escuelas pertenecientes al conglomerado de Old Mill.

Para atender las necesidades sociales y emocionales de nuestros estudiantes, he asignado 2.6 millones de dólares para crear 18 posiciones que incluyen cuatro psicólogos escolares, tres trabajadores sociales, tres consejeros escolares, dos trabajadores del personal estudiantil, y fondos para crear un nuevo

programa de educación alternativa en el conglomerado de Meade y también para expandir un programa a nivel primaria.

El constante incremento en el número de estudiantes de inglés implica que debemos seguir incorporando recursos para atender estas necesidades, no sólo para los estudiantes, sino también para sus familias. Aparte de los 21 puestos en los salones de clase que ya he mencionado, esta recomendación incluye la creación de fondos para tres facilitadores bilingües adicionales, un asistente bilingüe para nuestro Centro de Bienvenida para Estudiantes y Familias Internacionales, así como un recepcionista bilingüe para nuestro Departamento de Transporte Escolar el cual podrá ayudar a nuestras familias con cualquier inquietud relacionada con el transporte escolar.

Este año se nos ha asignado una tarea única la cual consiste en iniciar la solicitud de fondos para la apertura de tres nuevas escuelas, una el año que viene y dos más en el curso del año escolar 2024-25. Mi recomendación incluye 6.3 millones de dólares para la apertura del programa de educación primaria de la Escuela Chesapeake Science Point Charter School el próximo año y más de 2.7 millones de dólares para la primera fase de financiación de la Escuela Primaria West County y la Escuela Secundaria Old Mill West, con el fin de poder iniciar los preparativos para poner en marcha dichos planteles.

He señalado anteriormente que parte de las decisiones difíciles de este proceso se han tomado desde el punto de vista de responsabilidad y prudencia fiscal. No verán en esta recomendación ninguna petición de más maestros para hacer frente al incremento de matrículas, y mucho menos para reducir el número de estudiantes por clase. ¿Los necesitamos? Por supuesto. Según las últimas cifras, el número de estudiantes matriculados este año asciende a unos 1.300, es decir, casi 190 estudiantes más de lo previsto.

Sin embargo, creo firmemente que primero debemos concentrarnos en resolver el problema de las casi 200 vacantes que tenemos de maestros -mediante el aumento en la remuneración y otras iniciativas- y luego plantear al condado la posibilidad de crear más posiciones docentes. Debemos ser responsables y trabajar en equipo.

También debemos ser responsables cuando se trata de nuestra intención de financiar plenamente las exigencias establecidas en el Plan "Blueprint". Esta recomendación incluye 10.3 millones de dólares para esas iniciativas, entre ellas la doble matrícula con Anne Arundel Community College, de la cual ya he hablado, asesoramiento laboral a través de la organización Anne Arundel Workforce Development Corporation, y fondos para expandir nuestro programa de escuelas comunitarias bajo el subsidio de "Concentración de la Pobreza".

Quiero asegurarme de que todos entiendan que estamos siendo cautos a la hora de transferir los programas que reciben fondos ESSER a nuestro presupuesto operativo. En esta recomendación, hemos optado por no solicitar fondos por un valor de 38 millones de dólares para programas y personal, y dejarlos así cubiertos por los subsidios ESSER durante un año más. Sin embargo, en los próximos 12 meses tendremos que tomar decisiones definitivas sobre la inclusión de esos fondos en nuestro presupuesto operativo o la cancelación de dichos programas.

Entre ellos se incluyen más de 8.3 millones de dólares para clases de tutoría que hemos ofrecido durante los dos últimos años con el fin de ayudar a nuestros estudiantes a recuperar terreno perdido debido a la interrupción en su educación; 8 millones de dólares para iniciativas relacionadas con el currículo, como la evaluación i-Ready, ofreciendo programas e instrucción de verano gratuitos para los estudiantes, y ofreciendo cursos de Capacitación Profesional y Técnica en línea; 2.3 millones de dólares para el Sistema de Gestión Educativa impuesto por el Estado; y 2.1 millones de dólares para la contratación de técnicos de calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC) para realizar tareas de mantenimiento en todas las instalaciones de nuestro sistema.

Antes de concluir, me gustaría decir unas cuantas palabras referentes a los entornos educativos en los que formamos a nuestros estudiantes. Son, en general, increíbles, y quiero felicitar en voz alta y con toda claridad a los equipos de las instalaciones, operaciones, mantenimiento y logística que hacen que nuestros edificios luzcan resplandecientes todos los días.

Estoy al tanto del enorme trabajo de mantenimiento atrasado en nuestro condado, y la recomendación presupuestaria de 197 millones de dólares que les presento esta noche la cual tiene repercusiones en esta situación y prosigue con la financiación de cinco importantes proyectos escolares.

Ya he mencionado una de ellas: la nueva Escuela Primaria West County. Este plan también incluye fondos para la construcción de las nuevas Escuelas Intermedias de Old Mill, el Centro de Tecnología Aplicada del Norte y el edificio que reemplazará la Escuela Secundaria de Old Mill.

Es importante que continuemos mejorando las instalaciones que prestan servicios a nuestros estudiantes, pero también debo insistir una vez más en la importancia que reviste la prudencia fiscal. Esta recomendación presupuestaria pretende financiar los mismos proyectos de gran magnitud que figuran en el presupuesto vigente. Debemos concentrarnos en ellos -suman 132 millones de dólares- antes de solicitar fondos para atender otras necesidades importantes de capital.

La recomendación presupuestaria que les he presentado esta noche es el primer paso para alcanzar la excelencia. Sin embargo, les pido que se abstengan de verlo como páginas y páginas llenas de números. Cada número de cada página se refiere a un estudiante o a un grupo de estudiantes.

Esas cifras no tienen nada que ver con republicanos o demócratas. No toman partido por una u otra postura en las distintas problemáticas que polarizan a nuestro país. Se ponen del lado de los estudiantes, estudiantes que tienen sueños brillantes y vívidos.

En una de mis visitas a las escuelas a comienzos del año, me paré frente a una clase de Pre-Kínder de 3 años y me quedé mirando una clase de niños entusiasmados, ilusionados y llenos de alegría. A medida que trabajaban juntos y se ayudaban mutuamente en la tarea asignada dentro de la comodidad de aquel salón de clases, no tenían preocupaciones y no había límites.

Los niños de tres años creen que pueden hacer cualquier cosa. Con mucha frecuencia, esa convicción se deteriora con el tiempo porque nuestra sociedad tiene la mala costumbre de aplastar el espíritu y destruir los sueños.

No podemos hacer eso. Nuestros niños se merecen mucho más que eso. Tenemos que respetar las diferencias, pero debemos comprometernos a encontrar un terreno común para todos.

Cuanto más puntos en común encontremos, más ganarán nuestros estudiantes. Y cuando nuestros estudiantes ganan, todo el mundo en nuestro condado gana.

¡Gracias!,