



**HARRIET TUBMAN VILLAGE
CHARTER SCHOOL**

"Get on board the FREEDOM train to excellence"

Harriet Tubman Village Charter School

6880 Mohawk Street, San Diego, CA 92115-1728

Phone (619) 668-8635 ~ Fax (619) 668-2480

March 31, 2014

Dear Tubman Families,

First of all, I want to thank you for your patience and compassion as we work through these tough times. The purpose of this letter is to address multiple factual inaccuracies noted on a letter that began circulating on March 27, 2014.

1. The letter claims "an overwhelming majority of Tubman teachers" stood together. Please note this is a minority of the totality of the 50+ employees at the school, of which only 23 are teachers. Furthermore, more than half of the senior teachers are not part of teacher group raising allegations. As to teacher retention, the majority of new teachers on staff has been due to growth in enrollment and reduction of class size, not replacement.
2. The letter indicates that "Tubman parents" stood before the District Board. Multiple parents have communicated to me that they had no idea of the concerns voiced by teachers until the March 11, 2014 Board meeting, and that they never intended to "pick sides." They were simply told to wear a blue shirt and sit/stand with the teachers. Parents were just as surprised as I was.
3. The letter claims the renewal was a result of the teachers requesting the school remain open, but fail to recall that there was no lawful basis for nonrenewal. Additionally, the District staff recommended renewal, although they had been apprised of the allegations the week prior. Tubman was renewed due to our strong academic track record, which we achieved working as a TEAM.
4. The letter claims they are interested in "creating a respectful and collaborative relationship with administration." Yet, they continue to fail to follow the proper complaint procedures. Teachers are regularly and consistently involved in school decision making by participating in committees such as: Leadership Team, School Site Council, Recruitment Committee, Strategic Planning, etc.
5. The letter claims they have attempted to resolve these issues directly with the administration and that the concerns were "quickly dismissed." To this date, not one teacher has filed a complaint with the school to be investigated, nor has the union filed a grievance on this topic. My door is always open for all stakeholders, including teachers.
6. The letter claims a similar investigation occurred three years ago. Many of the current allegations are substantially different than before and we were cleared in said investigation.
7. The letter claims teachers are interested in oversight and accountability for the school. Tubman's Governing Board is already fostering accountability by evaluating the principal annually and holding Board meetings open to the public. In order to provide transparency of the school's operations, meeting notices are posted and Board documents are available to the public upon request. Copies of Board documents are provided to the district Charter Office regularly and consistently.
8. The letter points to a quote by Board member Barrera that is based upon the unsubstantiated allegations of the teachers alone, prior to any investigation about the accuracy of these allegations. The Tubman Board and school administration had no idea of teachers' concerns and were, therefore, unable to respond on March 11, 2014.

Tubman has high expectations and we believe our students deserve only THE BEST teachers. Why should Tubman's children settle for less than the best? Our teachers must be highly qualified and highly competent. Charters schools are not entitled to exist. Charter schools are held to a higher standard of accountability. It is simple. If charter schools don't perform, charter schools get shut down. Therefore, everyone (not just our students) must perform at high levels. Indeed, without competent teachers, children will not learn to high levels.



Harriet Tubman Village Charter School

6880 Mohawk Street, San Diego, CA 92115-1728

Phone (619) 668-8635 - Fax (619) 668-2480

HARRIET TUBMAN VILLAGE
CHARTER SCHOOL

We are committed to a constant focus on improving instruction. We provide teachers with professional development to enable them to grow towards mastery in their profession. Year after year, the administrative team has proved that the research-based methods we use to improve the quality of instruction builds teachers within their first two to three months on the job. However, this requires that the teacher is willing to improve, work hard, and dedicate their time. There is only so much professional development and support can do for an individual teacher. If and when a teacher doesn't meet standards, whose children do we pick to spend an entire year in an ineffective teacher's class?

I want to take this opportunity to highlight some of the things Tubman's Governance Board has done for **YOUR (OUR) CHILDREN:**

- Class size average of 20 to 1 ratio, including middle school (much lower than district schools)
- 180 days of instruction during times that SDUSD was cut to 175 days (Tubman never took furlough days, cut salaries, or laid off teachers)
- Pay teachers higher salaries than SDUSD, and provide full (100%) family medical, dental, and vision benefits (comparable to benefits provided to teachers within SDUSD)
- Intensive intervention sessions in Fall and Spring (in addition to summer school some years). Teachers are paid their regular salaries for Fall, Spring and Summer sessions.
- A comprehensive middle school program with AVID, electives, competitive sports, College Week, Peace Ambassadors, etc.
- A dynamic after school program- since Tubman's Governance Board made the decision to run this program "in house"
- Sound financial decisions resulting in a full-time counselor, full-time library tech, aides in primary classrooms, educational consultants, etc.
- School calendar that allows one early release day per week, in order to provide collaboration and professional development time for teachers
- **Every decision Tubman's Governance Board has made has improved, not only the school, but also working conditions for teachers**

Tubman's Board members are volunteers. They do not receive any type of compensation for their time. Two of Tubman's Board members are parents of students currently attending Tubman. Therefore, they have a vested interest in making Tubman a better place for ALL students. Board terms for all Board members will expire in July of 2015 and we highly encourage parents to apply for this rigorous position.

Thank you for taking the time to read this letter. Please understand that I feel the need to clarify these multiple factual inaccuracies. We anticipate the district and third party investigations to conclude soon, at which time we will follow up with entire Tubman community. For now, I plead with parents that you not feel obligated to "choose sides." There are no "sides" at Tubman. We are one unified village and I ask parents to please continue to support your child by supporting the teachers and the entire Tubman community. Tubman is a high performing school and professional organization that values all its employees. I am committed to leading the school to even higher outcomes for your children.

Sincerely,

Lidia Scinski
Principal/CEO



HARRIET TUBMAN VILLAGE
CHARTER SCHOOL

Harriet Tubman Village Charter School

6880 Mohawk Street, San Diego, CA 92115-1728

Phone (619) 668-8635 - Fax (619) 668-2480

31 de Marzo, 2014

Estimadas Familias de la Escuela Tubman,

Primeramente, quiero agradecerles por su paciencia y compasión mientras trabajamos através de estos tiempos difíciles. El propósito de ésta carta es de atender múltiples hechos incorrectos citados en una carta que comenzó a circular el 27 de Marzo del 2014.

- 1.- La carta estipula que “una gran mayoría de los maestros de Tubman” se apoyaron. Por favor note que ésta es una minoría de la totalidad de los 50+ empleados de la escuela, de los cuales solamente 23 son maestros. Además, más de la mitad de los maestros con antigüedad no son parte de éste grupo. La mayoría de maestros nuevos es debido a el aumento de matrícula y reducción de número de estudiantes por salón, no por reemplazo.
- 2.- La carta indica que: los “padres de Tubman” estuvieron frente a la Junta Escolar del Distrito. Múltiples padres de familia me han comunicado que ellos no tenían idea de los pendientes de los maestros hasta que los dieron a conocer en la junta que se celebró el 11 de Marzo del 2014, y que ellos nunca tuvieron la intención de tomar partidos. A ellos simplemente se les indicó que usáran una camisa de color azul y que se sentáran/estuvieran de pie junto a los maestros.
- 3.- La carta estipula que la renovación fue resultado de la petición de los maestros de que la escuela permaneciera abierta, pero fallaron en reconocer que no había base legal para no ser renovada. Adicionalmente, el personal docente del Distrito recomendó la renovación, aún cuando habían sido notificados de las alegaciones la semana anterior. Fuimos renovados debido a nuestro fuerte record académico, trabajando juntos.
- 4.- La carta estipula que ellos están interesados en “crear una relación respetuosa y de colaboración con los administradores”. Sin embargo, continúan fallando en seguir los procedimientos correctos de quejas. Los maestros están regularmente y consistentemente involucrados en el tomar decisiones para la escuela al participar en comités como: Equipo de Liderazgo, Concilio del Sitio Escolar, Comité de Reclutamiento, Planeación Estratégica, etc.
- 5.- La carta estipula que ellos han tratado de resolver éstos pendientes directamente con la administración y que los problemas fueron “rápidamente deshechados”. A ésta fecha, ni un sólo maestro ha archivado una queja con la escuela para que sea investigada, ni la Unión ha archivado una reclamación sobre éste tema. Mi puerta siempre está abierta para todos los interesados, incluyendo a los maestros.
- 6.- La carta estipula que una investigación similar ocurrió hace tres años. Muchas de las alegaciones corrientes son substancialmente diferentes que las anteriores y se aclaró todo en dicha investigación.
- 7.- La carta estipula que los maestros están interesados en supervisión y responsabilidad para la escuela. La Junta de Gobierno de Tubman ya está cultivando la responsabilidad al evaluar a la directora anualmente y llevando adelante sesiones de la Junta abiertas para el público. Para proveer transparencia en las operaciones de la escuela, notificaciones de las juntas son publicadas y los documentos de la Junta están disponibles para el público a su petición. Copias de los documentos de la Junta son provistos a la Oficina de Charter del Distrito regularmente y consistentemente.
- 8.- La carta menciona una cita hecha por Barrera, el miembro de la Junta Escolar del distrito, que está basada sobre las alegaciones de los maestros solamente y sin fundamento, antes de cualquier investigación sobre la veracidad de éstas alegaciones. La Junta de Tubman y la administración de la escuela no tenían idea de los pendientes de los maestros y por lo mismo no pudieron responder el 11 de Marzo del 2014.

Tubman tiene altas expectativas y creemos que nuestros alumnos MERECE LOS MEJORES Maestros. ¿Porqué deberían los niños de Tubman aceptar menos de lo mejor? Nuestros maestros deben ser altamente calificados y altamente competentes. A las escuelas Charter no se les permite existir solamente. A las escuelas Charter se les pide un alto patrón de responsabilidad. Es sencillo. Si las escuelas Charter no cumplen, se les cierra. Así que, todos, (no solamente los alumnos) deben desempeñar a niveles altos. Es más, sin maestros competentes, los niños no aprenderán a niveles altos.

Estamos comprometidos a un enfoque constante de mejorar la instrucción. Proveemos a los maestros con desarrollo profesional para ayudarles a crecer hacia la maestría en su profesión. Año tras año, el equipo administrativo ha



Harriet Tubman Village Charter School

6880 Mohawk Street, San Diego, CA 92115-1728

Phone (619) 668-8635 - Fax (619) 668-2480

HARRIET TUBMAN VILLAGE
CHARTER SCHOOL

probado que los métodos basados en estudios que usamos para mejorar la calidad de instrucción edifica a los maestros dentro de sus primeros dos a tres meses de trabajo. Sin embargo, esto requiere que el maestro/a esté dispuesto a mejorar, trabajar duro y dedicar su tiempo. Hay límite a lo que el desarrollo profesional y apoyo puede hacer para cada maestro individualmente. Si y cuándo un maestro/a no llena las normas, ¿a cuáles niños escogemos para que pasen un año entero en una clase de un maestro inefectivo?

Quiero tomar ésta oportunidad de hacer sobresalir algunas de las cosas que la Junta de Gobierno de Tubman ha hecho para SUS (NUESTROS) NIÑOS:

- Promedio de tamaño de clase de proporción de 20 a 1, incluyendo a la secundaria (mucho más bajo que el distrito escolar).
- 180 días de instrucción durante tiempos en que el Distrito Escolar Unificado de San Diego había recortado a 175 días (Tubman nunca tomó días de permiso, redujo salarios, ó descansó a maestros).
- Pagar a maestros salarios más altos que el Distrito Escolar de San Diego y proveer beneficios completos (100%) médicos, dental y de visión para la familia entera (comparables a los beneficios provistos a los maestros dentro del Distrito Escolar de San Diego.)
- Sesiones de Intervención intensivas en el Otoño y en la Primavera (además de Escuela de Verano algunos años). A los maestros se les paga su salario regular en sesiones de Otoño, Primavera y Verano.
- Un programa de Escuela Secundaria completa con programa AVID, clases electivas, deportes competitivos, Semana de Colegio, Embajadores de Paz, etc.
- Un programa dinámico para después de escuela---ya que la Junta de Gobierno de Tubman decidió tener éste programa "en casa".
- Decisiones financieras estables, resultando en un consejero de tiempo completo, un técnico de biblioteca de tiempo completo, ayudantes en las clases de primarios, consultantes educativos, etc.
- Calendario escolar que permite un día, por semana, de salir temprano para proveer tiempo de colaboración y desarrollo profesional para los maestros.
- **Cada decisión que la Junta de Gobierno de Tubman ha tomado ha mejorado, no solamente la escuela, sino también las condiciones de trabajo de los maestros.**

Los miembros de la Junta de Tubman son voluntarios. Ellos no reciben ningún tipo de compensación por su tiempo. Dos de los miembros de la Junta Tubman son padres de estudiantes que están actualmente asistiendo Tubman. Así que ellos tienen interés particular en hacer de Tubman un mejor lugar para TODOS los estudiantes. El período para todos los miembros de la Junta de Tubman expirará en Julio del 2015 y animamos encarecidamente a los padres para que apliquen para ésta posición rigurosa.

Gracias por tomar tiempo para leer mi carta. Por favor entienda que siento la necesidad de aclarar estos hechos equivocados. Anticipamos que la investigación del distrito y tercer partido terminara pronto, al cual tiempo compartiremos los resultados con la comunidad entera. Suplico a los padres que no sientan la obligación de "escoger partido". No hay tales "partidos" en Tubman. Somos una aldea unida y les pido a los padres que continúen apoyando a su hijo/a al apoyar a los maestros y a la comunidad entera de Tubman. Tubman es una escuela de alta representación y organización profesional que valoriza a sus empleados. Estoy comprometida a dirigir la escuela a logros aún más altos para sus niños.

Sinceramente,

Lidia Scinski
Directora/CEO