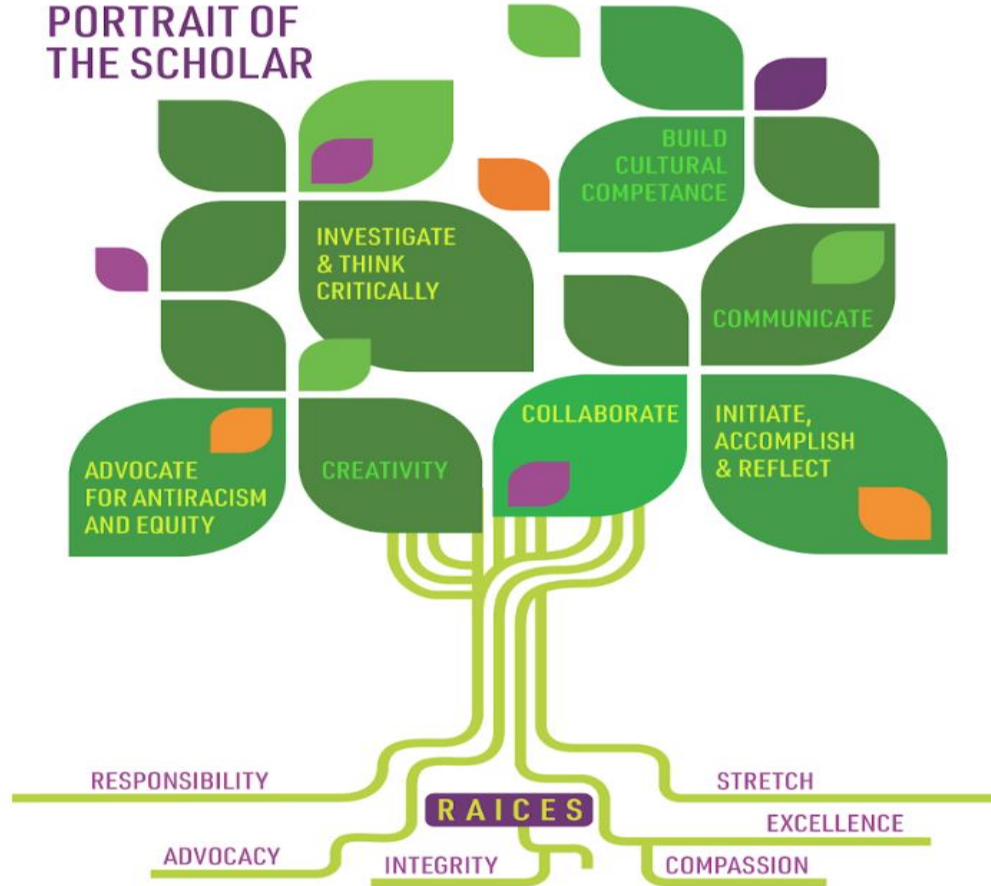


صورة توضيحية لصفات الدارس في مدرسة "Muñiz Academy" خطة العمل



صورة توضيحية لخطة العمل في مدرسة "Muñiz"

تعبير أولوياتنا عن استجابتنا للصوت الأكثر أهمية في هذه العملية برمتها، ألا وهم طلابنا. وظهرت في بيانات الاستطلاع ومجموعات التركيز وبيانات التقدم المدرسي والتفاعل مع الطلاب ثلاثة موضوعات مهمة. ونحن بحاجة إلى جعل تجارب التعلم وثيقة الصلة بالطلاب وتعميق العلاقات وإنشاء مسارات إلى المرحلة الجامعية وإلى التطوير أكثر وضوحًا. ويستمد مجتمعنا قوته من مهمتنا ومن نخدمهم كل يوم. ونحن بصفتنا المدرسة الثانوية العامة الثانوية اللغة الوحيدة في المديرية التعليمية "BPS" وفي منطقة "نيو إنجلاند" نهدف إلى نكون مثالاً إيجابياً على ما يمكن بلوغه يحتذي به الطلاب والمجتمعات التي تحتوي على تنوع عرقي وثقافي ولغوي.

بينما أنشأنا نموذجًا معقدًا يحقق نتائج قوية كشف لنا تفاعلنا مع أصحاب المصلحة مجالات يجب علينا تعميقها باعتبارها أسس صورتنا التوضيحية لصفات الدارس. كما تعبّر أولوياتنا عن التزامنا بوضع إطار عمل ناشئ مناهض للعنصرية ومستديم للإنصاف يضع مهمتنا موضع التنفيذ ويتميز بخبرة مجتمعنا في التعامل مع الجائحة. وسلطت العملية الضوء على حاجة مجتمعنا إلى التركيز تركيزًا إستراتيجيًا متعمدًا على جوهرنا: الممارسات المُستلهمة من الثانوية اللغوية والتعلم الاستكشافي "EL" التي يحددها إطار عمل مناهض للعنصرية يهدف إلى تحقيق الإنصاف. وألهمت العملية العودة إلى التركيز على جوهرنا الذي نؤمن بأنه سيحدث تغييرًا رئيسيًا في ممارسات التدريس والسياسات الرئيسية والهيكل المدرسية.

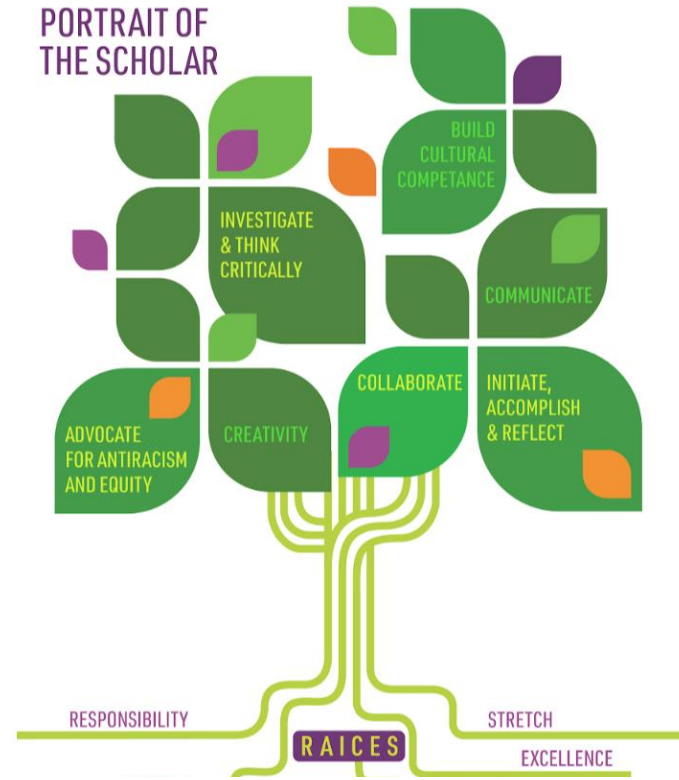
وقد اتبعنا في هذه المرحلة الأولية من عملنا نهجًا يستند إلى الأصول. فجاهزية الموظفين والمواعمة مع أهداف مجلس إدارة المدرسة للعام الدراسي 2021-2022 من نقاط قوتنا الرئيسية التي ستضمن تحقيق النجاح في مرحلتنا التالية. ومع عودة الطلاب إلى المساحات المادية نختبر أيضًا مدى حماسهم تجاه العودة إلى المدرسة. وتُتيح لنا الحريات التي نتمتع بها كمدرسة ابتكار "Innovation School" المرنة اللازمة في وضع الجداول والمناهج الدراسية والتطوير المهني والتوظيف وإعداد الموازنة، وهي جميعها أمور بالغة الأهمية في تحقيق التغيير واستدامته. ولقد اشتركنا مع مكتب المدارس الثانوية في مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية في إعداد الصورة التوضيحية وشاركناهم إياها، وتلقينا ردودًا إيجابية للغاية وأبدوا اهتمامهم باستخدام عملنا كنموذج في العملية الجارية لإعادة التفكير في المدارس الثانوية في مختلف أنحاء

المديرية التعليمية. وأخيرًا، أتاحت لنا هذه العملية التفاعل مع شركائنا مما أدى إلى تعميق استثماراتهم في طلابنا ومجتمعنا. وقد اضطلع كل من مركز "Higher Education Resource Center" ومنظمة "Hyde Square Task Force" بدور فعال في تطوير الفرص الناشئة مع أصحاب مصلحة آخرين.

يشمل مصطلح أصحاب المصلحة الطلاب والأسر والموظفين ومجتمع بوسطن الأوسع نطاقًا وشركائنا. ويضطلع التعاون مع أصحاب المصلحة في المجتمع بدور رئيسي في تنفيذ التحولات المتوائمة مع صورتنا التوضيحية في التعلم التجريبي والمناهج الدراسية. ونعلم أيضًا أنه يجب علينا مواصلة رعاية شبكاتنا المجتمعية وشركائنا بطرق جديدة لتوجيه العمل والاستثمار في الرؤية والمساعدة في تحقيق الأهداف.

وقد أتاح الدعم التمويلي المُقدّم من منظمة "Barr Fellowship" إلى المدرسة للموظفين تطوير مهارات القيادة وإنشاء فرق قيادة المعلمين المستمرة حتى العام الدراسي الحالي. ويتولى فريق الاستعداد للمرحلة الجامعية والمهنية الريادة في العمل الحالي. ونجري تقييمًا لمعرفة أي من الفرق القائمة أو الفرق الجديدة التي ستتولى الريادة في المرحلة التالية من العمل في الأشهر الاثني عشر أو الأربعة عشر المقبلة. وستظل الهياكل التنظيمية للموظفين الحالية، التي تشمل فرق الصفوف الدراسية وفرق المحتوى، عناصر مهمة في تخطيط العمل وتنفيذه تحت قيادة فريق القيادة التعليمية.

نحن نتوقع وجود تحديات. ومع عودتنا من الجائحة نأمل العودة الكاملة إلى الدراسة في المدرسة في أيلول 2021- يجب علينا خوض مسار إعادة تأسيس مجتمعنا وفي الوقت نفسه مسار مواصلة العمل العميق الذي يركز على الشؤون الأكاديمية والعافية العاطفية الاجتماعية. ونشر في سياق هذه الجائحة الجديدة بإلحاح عميق. المقاومة التي يُبديها البالغون ليست تحديًا. وإذا وجدنا



مقاومة فستكون في إقناع شبابنا بأنهم قادرون على تحقيق أهدافهم بينما يتجاوزون التجربة القاسية للجائحة. إن مجتمعنا المدرسي جاهز للتنفيذ، ويشعر بالقوة التي تدفعه دائماً إلى خدمة طلابنا وأسراهم جيداً. ونحن بطريقة ما بحاجة إلى الإبطاء والتحرك بنية تحقيق غرض مقصود بدلاً من التحرك بسرعة في سياق يمثل التحدي الأكبر منذ أي وقت مضى.

تمثل خطة العمل الماثلة عملنا في الأشهر الاثني عشر أو الأربعة عشر المقبلة، وتمثل أيضاً أساس رؤيتنا. ونتخيل بعد مرور فترة 5 أعوام تجربة مرحلة ثانوية يوجهها صوت طلابنا وتضمن توفير الخبرات ذات الصلة في نموذج "City as Campus" الذي يُنفذ بالتعاون مع الشركاء المجتمعيين. وترتبط مهمتنا ارتباطاً وثيقاً بالمحركات الثلاثة الشاملة في نموذجنا الذي يغذي صفات الدارس: مناهضة العنصرية من أجل ممارسات الإنصاف والنهج الثنائي اللغة وإطار العمل المُستمد من التعلم الاستكشافي. وعملنا في المقام الأول عمل واضح يهدف إلى تحقيق غرض وقصد بعينه. ويتعلم الطلاب باللغتين الإنجليزية والأسبانية مع حضور حصص داخل المدرسة أو خارجها في تجارب مجتمعية حقيقية وذات صلة. ويعمل كل طالب على اكتساب صفات الدارس في مدرسة "Muñiz"، ويملك كل شخص بالغ هذه المثل العليا ويتبناها. ويطور كل طالب هويته ويُزوّد بالمهارات والمعرفة التي تمكنه من تحقيق أهدافه ما بعد التخرج. وتمكنا من خلال دعمنا المستمر من زيادة نسبة الطلاب الذين يتأثرون على بلوغ أهدافهم في المرحلة الجامعية والحياة المهنية إلى 75%.

تعرض القائمة التالية المجالات الأولوية التي نتوقع توفير الدعم لها لتنفيذ خطة العمل:

- التطوير المهني المركز على التعلم الاستكشافي وإعادة الانضمام إلى شبكة التعلم الاستكشافي.
- التطوير المهني/ التيسير الخارجي بشأن الممارسات المناهضة للعنصرية من أجل تحقيق الإنصاف.
- تدقيق ممارسات الثنائية اللغوية.
- الإرشاد في إعداد نموذج "City as Campus".
- الإرشاد في إقامة شراكات مستدامة مع المجتمع.

الأولوية 1: تعميق مشاركة الطلاب التي تركز على الهوية والعلاقات في العام الدراسي 2021-2022 والعام الدراسي 2022-2023.

المبرر المنطقي: نموذج مدرسة ثانوية ثنائية اللغة نموذج معقد في تكوينه ويتطلب ترابطاً وانسجاماً بين التركيز والجهود. أسفرت عملية التفكير والتأمل وجمع البيانات في أعمال إنشاء الصورة التوضيحية عن نتيجة غير متوقعة وهامة: توضيح المحركات الرئيسية التي تعمل على تعميق مشاركة الطلاب التي تركز على الهوية والعلاقات وإعادة التأكيد على تلك المحركات باعتبارها أحد أسس تنفيذ صورتنا التوضيحية. تركز هذه الأولوية على المحركات الرئيسية لمهمتنا: التعلم الاستكشافي والممارسات اللغوية وإطار عمل مناهض العنصرية من أجل الإنصاف.

تسلط التركيبة السكانية الحالية للطلاب ونقاط بيانات التقدم الرئيسية الضوء على الحاجة إلى إعادة تصور مشاركة جميع طلابنا. وتؤكد البيانات التالية هذا المجال ذو الأولوية:

- كان 54% (ينتمي 31% منهم إلى مدارس منظمة "Barr") من الطلاب في استطلاع منظمة "YT" إيجابيين تجاه مشاركتهم في المدرسة، وكان 39% (ينتمي 37% منهم إلى مدارس منظمة "Barr") من الطلاب إيجابيين تجاه علاقاتهم في المدرسة.
- كانت الصلة في استطلاع منظمة "YT" موضوعاً رئيسياً، وأجاب 41% من الطلاب بنعم على أن ما يتعلمونه في الفصل يساعدهم خارج المدرسة.
- وصلت نسبة طلابنا الخارجين عن المسار التعليمي والمشاركين في برامج صيفية لإكمال المقررات الدراسية ما يقرب من 30% في الأعوام الثلاثة الماضية. يقول الطلاب الذين يواجهون باستمرار صعوبات في المدرسة إن المدرسة ليست جاذبة للمشاركة أو ليس لها أي غرض في تجربتهم التعليمية.
- ينتمي 82% من الطلاب إلى فئة المحرومين اقتصادياً، وتتراوح نسبة الطلاب الذين ينتمون إلى الجيل الأول في الأسرة الذي يلتحق بالمرحلة الجامعية من 85% إلى 90%.

المواءمة مع الصورة التوضيحية: تضطلع هذه الأولوية بدور محوري في تنفيذ صورتنا التوضيحية. وترتكز الأولوية 1 على محركين اثنين من المحركات الرئيسية الثلاثة: الممارسات اللغوية وإطار العمل المناهض العنصرية من أجل الإنصاف، وترتبط هذه الأولوية ارتباطاً واضحاً بمهمتنا. ونحن نعتقد أن المشاركة مقدمة ونقطة محورية لاكتساب صفات الدارس. على سبيل المثال: ترتبط صفاتنا "بناء الكفاءة الثقافية" و"التواصل" ارتباطاً مباشراً بالحاجة إلى تنمية هوية الطلاب وعلاقاتهم، وتنشأ نتيجة لهذه الحاجة. وتبدأ تنمية نظرة المرء للعالم بالتأمل الذاتي وتنمية الهوية في كلا الإطارين الثقافي والأكاديمي.

خطوة العمل	الأنشطة الرئيسية	أصحاب المصلحة	النواتج	النتائج	الجدول الزمني
تعميق ممارسات مشاركة الطلاب التي تركز على الهوية والعلاقات.	<p>المواءمة مع الناتج/النتيجة 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • عقد شراكة مع "El" و"Hale" و"BU" لتحديد مجالات التركيز في التطوير المهني في العام الدراسي 2021-2022. • عقد فعاليات للتطوير المهني أسبوعياً لفرق المحتوى وفرق الصفوف الدراسية إضافة إلى عقد فعاليات تطوير مهني لجميع الموظفين تركز على ممارسات التعلم الاستكشافي وتعميق نموذج الثانية اللغوية، وإنشاء آلية تذاكر الخروج للموظفين لقياس مدى التقدم المحرز في تحقيق الأهداف. • وضع جداول تطوير مهني للاجتماعات وللتدريب الفردي تتواءم مع المشاركة والهوية، ومن مجالات التركيز المحددة ما يلي: التعلم الاستكشافي والتعليم المناهض للعنصرية من أجل الإنصاف والممارسات اللغوية التي يوفرها شركاء التيسير مثل "EL" و"HALE" وجامعة "Boston University" 	الطلاب والموظفون والشركاء فرق الصفوف الدراسية وفرق المحتوى فريق الاستعداد للمرحلة الجامعية والحياة المهنية والموظفون	<p>الناتج 1</p> <p>مشاركة جميع معلمي المحتوى في الصفوف الدراسية البالغ عددهم 26 و 7*موظفين في التطوير المهني، الذي يدعم العناصر المحورية لصورتنا التوضيحية للدارس، في الاجتماعات الأسبوعية التي تضم جميع الموظفين وفي اجتماعات فريق الصف الدراسي الأسبوعية والتدريب الفردي من أغسطس 2021 إلى يونيو 2022، ويُستدل على تنفيذ ذلك بتقويم التطوير المهني وتذاكر خروج الموظفين ومذكرات اجتماعات فريق الصف الدراسي/فريق المحتوى.</p>	<p>النتيجة 1</p> <p>فحص وحدات المنهج الدراسي وتقييماته فحصاً ميدانياً وإعداد نماذج للمنهج الدراسي بحلول ربيع 2022، واستخدام النتائج لتتقح جهود المواءمة تتقيحاً أكثر.</p> <p>مواءمة خرائط المنهج الدراسي والتقييمات والإستراتيجيات التعليمية مع صورتنا التوضيحية للدارس في مدرسة "Muñiz" بحلول يونيو 2022، وتوثيقها استعداداً لتنفيذها في العام الدراسي 2022-2023.</p>	<p>بحلول ربيع 2022</p> <p>بحلول يونيو 2022</p>

				<p>الاجتماعات وخطط إشراك الهيئة الطلابية الأوسع نطاقاً.</p> <ul style="list-style-type: none"> • إشراك الموظفين والطلاب في استطلاع منظمة "Youth Truth" المُصمَّم خصيصاً وفي مجموعات تركيز لتقييم المجالات الثلاثة بألغة الأهمية المنصوص عليها في تقرير الاستطلاع في خريف 2020؛ العلاقات والاستعداد للمرحلة الجامعية والحياة المهنية والمشاركة، وإجراء الاستطلاع بحلول ديسمبر 2021 مع تحليل نتائج الاستطلاع واستخدامها في العمل المستمر مع الطلاب والموظفين في عملية تخطيط الصور التوضيحية/الصفات. 	
بحلول يونيو 2022	<p>النتيجة 3</p> <p>مواءمة السياسات الرئيسية مع الصورة التوضيحية وأعمال مناهضة العنصرية من أجل الإنصاف وتوثيقها بحلول يونيو 2022 بناءً على اجتماعات الإنصاف، وإدراج جميع المراجعات والتفحيحات في السياسات في كتيب أعضاء هيئة التدريس للعام الدراسي 2022-2023.</p>	<p>النتائج 3</p> <p>إجراء 3 اجتماعات إنصاف على الأقل خلال الفترة من أكتوبر 2021 إلى مارس 2022 حضرها ما يصل إلى 7-8 طلاب وما يصل إلى 5 موظفين و8 ممثلين عن الأسر و3 من أعضاء مجلس إدارة المدرسة للتعبير عن آرائهم وتعليقاتهم على مراجعات السياسة المدرسية التي تهدف إلى مواءمة الصورة التوضيحية وجدول أعمال مناهضة العنصرية من أجل الإنصاف، ويُستدل على تنفيذ ذلك بملخص توصيات مواءمة السياسات بعد كل اجتماع.</p>	<p>المتوائمة مع الناتج/النتيجة 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • تطوير تعريفنا لمناهضة العنصرية تطويراً أكثر مع مواصلة التطوير المهني لجميع الموظفين. • وضع عملية لإنشاء إطار عمل حقيقي للتعليم المناهض للعنصرية يوجه المناهج الدراسية والتعليم والسياسات المدرسية. • تقييم سياست وممارسات الثانوية اللغوية المعمول بها حالياً التي تركز على الصلة والمشاركة. 	<p>تعميق ممارسات مشاركة الطلاب التي تركز على الهوية والعلاقات.</p>	

* الموظفون السبعة هم:

- 1- مستشار الاستعداد للمرحلة الجامعية والحياة المهنية
- 2- منسق نجاح الطلاب الخريجين
- 3- منسق نموذج المدرسة الشاملة يعمل بدوام كامل
- 4- أخصائي اجتماعي يعمل بدوام كامل
- 5- 2 منسق أسري
- 6- مدير التطوير

		<p>ومذكرات اجتماعات الزيارات المدرسية والمؤتمرات المستخدمة في توجيه نموذج " City as Campus"، وذلك بحلول يونيو 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد ممارسات التطوير المهني المستمرة التي تدعم التعلم المستمر الذي يركز على نموذج "City as Campus". 	
--	--	---	--	--