

بيان تأثير المساواة:
Boston Day and Evening Academy تجديد ميثاق

التاريخ: 21 يونيو، 2022

العنوان: Boston Day and Evening Academy - طلب التجديد لعام 2022

هل تم [Racial Equity Planning Tool](#) أداة تخطيط المساواة العرقية؟ نعم لا
إذا كانت الإجابة بنعم، أدخل تاريخ (تواريخ) اجتماعات REPT واربط ب REPT المكتمل هنا:
هل قام عضو في شعبة المساواة والاستراتيجية وفجوات الفرص بمراجعة هذا البيان؟ نعم لا

المخلص/المبررات	أقسام أداة تخطيط المساواة العرقية في BPS
<p>تقدم Alison Hramiec، مديرة Boston Day and Evening Academy (BDEA)، عرضًا حيث تطلب فيه الموافقة على طلب BDEA لتجديد ميثاقها لعام 2022. إن مدة نفاذ الميثاق الحالي للمدرسة هي بين عامي 2019-2023، ومن المقرر تقديم طلبات التجديد إلى إدارة التعليم الابتدائي والثانوي (DESE) بحلول 1 أغسطس 2022.</p> <p>تعطي المعلومات المقدمة نبذة حول كافة جهود المجتمع المدرسي في أكاديمية BDEA خلال السنوات الأربع الماضية، مع وصف مفصل للخطط المقرر تنفيذها للمدة القادمة في السنوات عامي 2024 و 2028. حددت الأولويات الإستراتيجية لأكاديمية BDEA من خلال مدخلات المدرسة بالكامل عبر عملية التخطيط SY19-20 التي يقودها مستشار خارجي و 11 من موظفي BDEA (من بينهم 72% من الأشخاص الملونين).</p> <p>سيقود فريق القيادة في أكاديمية BDEA (من بينهم 65% من الأشخاص الملونين) الأهداف المركزية في فترة الميثاق التالية. يشرف كل عضو في الفريق على منطقة من المدرسة: التعليمات (3 موظفين)، التربية الخاصة (موظف واحد)، دعم الطلاب (موظف واحد)، التخطيط لما بعد التخرج (موظف واحد)، التقدم (موظف واحد)، العمليات (موظف واحد)، البيانات (موظف واحد)، المسجل (موظف واحد)، ومدير المدرسة (موظف واحد). تشمل الأهداف ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● الاستمرار في الاستثمار كي تصبح الأكاديمية مؤسسة مناهضة للعنصرية تعمل على تطبيق سياسة سد فجوات الفرص. ● تعزيز الصحة البدنية لطلابنا. ● تعزيز خدمات التخطيط لما بعد التخرج من خلال دمج نموذج المسار الوظيفي عبر جميع البرامج التعليمية في أكاديمية BDEA. ● الاستمرار في تلبية احتياجات طلابنا من ذوي الاحتياجات الخاصة ومتعلمي اللغة الإنجليزية (ELs). ● الاستمرار في تعزيز نموذجنا القائم على الكفاءة. ● الاستثمار في الاستقرار المادي لمدرستنا. ● منح الأولوية للعثور على المرافق التي تلي احتياجات طلابنا. 	<p>1. المقترح/العرض التقديمي وأثره ما هي النتائج المرجوة للمقترح / الجهد، بما في ذلك في القضاء على التباينات؟ من قاد هذا العمل / التخطيط، وهل تعكس هويات مجموعة طلاب BPS وعائلاتهم (تشمل المجموعات الرئيسية الأفراد السود واللاتينيين والآسيويين والسكان الأصليين والمهاجرين وأصحاب اللغات المتعددة ومن لديهم خبرة في التعليم الخاص)؟</p>
<p>تتوافق مهمة أكاديمية BDEA بشكل مباشر مع أولوية الخطة الإستراتيجية المعمول بها في مدارس BPS وهي القضاء على فجوات الفرص والإنجاز. تساعد أكاديمية BDEA على وجه التحديد الطلاب الذين تزيد أعمارهم عن 21 عامًا ممن يتلقون دعمًا أقل في المدرسة الثانوية؛ حيث تدعمهم من خلال تطبيق نموذج تعليمي بديل قائم على الكفاءة.</p>	<p>2. التوافق مع الخطة الإستراتيجية كيف يتوافق المقترح/الجهد مع الخطة الإستراتيجية للمنطقة التعليمية؟</p>
<p>يقدم طلب تقديم أكاديمية BDEA لتجديد الميثاق كلاً من البيانات النوعية والكمية القوية حول أنواع الطلاب الذين نخدمهم، والتسجيل للاتحاق بالأكاديمية، وكذلك الإجراءات "التأديبية"، بالإضافة إلى وسائل تحقيق رضا المعلم والطلاب والأسرة.</p> <p>تصنف BDEA البيانات بموجب العرق على مدار العام. تشير البيانات المصنفة إلى مساعدتنا للطلاب موضوع اعتمادنا (الأ وهم: الطلاب ذوي الإعاقة ومتعلمي اللغة الإنجليزية والطلاب ذوي الدخل المنخفض). استوفينا أو تجاوزنا عدد الالتحاق الطلاب بالأكاديمية في أول عامين من حصولنا على الميثاق. إلا أنه في العام الدراسي SY21 وبسبب انتشار الجائحة، انخفضت أعداد الطلاب الملتحقين بالأكاديمية في شهر أكتوبر بعدد 46 طالبًا دون التوقعات. والآن، إننا نتجاوز توقعات الالتحاق الطلابي بالحفاظ على معدل تعليق بلغ 3% فقط (مقارنة بمعدل 32% لطلابنا قبل وصولهم إلى BDEA). خلال SY20، أكمل طلاب SpEd و EL لدينا دورات بمعدل أقل من طلابنا في قسم التعليم العام.</p>	<p>3. تحليل البيانات ما هي البيانات التي تم تحليلها؟ هل تم تصنيفها حسب العرق والمجموعات الرئيسية الأخرى؟ ماذا أظهرت فيما يتعلق بالتفاوتات؟</p>

<p>كُتِبَ طلب تقديم أكاديمية BDEA للتجديد وُقِّحَ بمساعدة العديد من أصحاب المصلحة، بما في ذلك فريق دعم الطلاب وفريق القيادة التعليمية وإدارة البيانات وموظفي التعليم الخاص ومجلس الإدارة (كان اثنان من أعضاء مجلس الإدارة هم أيضًا أولياء أمور الطلاب). على الرغم من عدم مشاركتهم بشكل مباشر في كتابة التطبيق، فقد ساهم الطلاب والأسر بمدخلات من خلال استطلاع "حقيقة الشباب". صوت المجلس بالإجماع على اعتماد طلب التقديم.</p> <p>بشكل عام، ذكر أصحاب المصلحة لدينا أن أكاديمية BDEA تخدم الاحتياجات العاطفية الاجتماعية لطلابنا جيدًا. أعرب أصحاب المصلحة لدينا عن قلقهم من أنه نظرًا لأن نموذجنا القائم على الكفاءة لا يعكس "نجاحًا" وفقًا لما تم تحديده من خلال معدلات التخرج والالتحاق بالكلية، مما سيُسيء فهم تأثير نموذجنا.</p>	<p>4. مشاركة الأشخاص المعنيين من كان مشتركًا (العدد، والخصائص السكانية، والمناصب)، وكيف وماذا كان العائد من ذلك؟ ماذا قال الطلاب/الأسر الأكثر تأثرًا بالمقترح/الجهد؟</p>
<p>إن عملنا سعيًا في أن نصبح مؤسسة مناهضة للعنصرية هو الدافع وراء كل ما نقوم به، وهو المحور المركزي لخطتنا الاستراتيجية الحالية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● تسعة وتسعون في المائة من طلابنا هم أشخاص ملونون. ● 2022-2019: ارتفع معدل الالتحاق بالتعليم الخاص من 27% إلى 39%. ● 2022-2019: ارتفع معدل الالتحاق ببرنامج EL من 13% إلى 16%. <p>سنستمر في دعم الشهادة المزدوجة لمعلمينا في الميثاق القادم. كجزء من المنحة التنموية لمحو الأمية عبر ولاية ماساتشوستس (GLEAM) المقرّر مُدتها بثلاث سنوات، فإننا نستثمر في توسيع تعليم القراءة والكتابة عبر مناهجنا الدراسية. بالإضافة إلى ذلك، فقد أضفنا منصب منسق خدمات التعليم الخاص (COSE)، والطبيب النفسي في المدرسة، ومسؤول برنامج اللغة الإنجليزية كلغة ثانية لتركيز المزيد من الموارد على المجموعات الفرعية الرئيسية من الطلاب.</p> <p>أخيرًا، تحتفظ أكاديمية BDEA بثقافة العدالة التصالحية التي تكرم هويات شبابنا. تتضمن ملحق طلب التقديم بيان المساواة العرقية واتفاقيات المجتمع، وكلاهما يُبدي التزامنا بتطبيق المساواة العرقية.</p>	<p>5. إستراتيجيات المساواة العنصرية كيف يخفف هذا الاقتراح / الجهد من الفوارق ويزيد من الإنصاف العنصري وغيره من أشكال الإنصاف؟ ما العواقب المحتملة غير المقصودة؟ ما الإستراتيجيات التكميلية التي سترتقي بالمساواة بشكل أكبر؟</p>
<p>لن يغير طلب التجديد من ميزانية مدرستنا.</p> <p>يتكون فريق قيادة BDEA من 65% من الأشخاص الملونين، كما أن مجلس الأمناء لدينا مكون من 65% من الأشخاص الملونين. يتكون طاقم عمل أكاديمية BDEA بالكامل من 70% من الأشخاص الملونين. نلتزم ببذل جهود متواصلة لضمان أن يعكس فريقنا التركيبة السكانية لطلابنا، ويجلب منظور إنصاف ثابت للتعليم والعمليات التشغيلية.</p>	<p>6. الميزانية والتنفيذ ما مدى التأثير في الميزانية؟ كيف سيكفل التنفيذ تحقيق جميع الأهداف، ولا سيما الأهداف المتصلة بالمساواة؟ ما هي الهويات الجماعية لفريق التنفيذ، وهل سيجلبون عدسة المساواة؟</p>
<p>كما نسعى للحصول على موافقة لجنة المدرسة على طلب التجديد. في حال الموافقة، سنقدم جميع مستندات طلب التقديم إلى DESE، ونشارك في عملية المراجعة اللاحقة خلال العام الدراسي SY 22-23.</p> <p>إن مدير المدرسة Alison Hramiec هي قائدة هذه العملية، وهي من ستواصل إيصال النتائج إلى مجتمع مدرستنا ولجنة المدرسة.</p>	<p>7. المسؤولية والتواصل كيف سيتم تقييم الأثر، وتوثيقها، وتوصيلها إلى الأشخاص المعنيين؟ من سيكون المسؤول؟</p>