

نموذج تقرير تأثير العروض والمقترحات المُقدَّمة إلى لجنة المدارس على الإنصاف

العنوان: مدرسة "Holmes Innovation School"

التاريخ: 01 يونيو 2022

هل استُخدمت أداة تخطيط الإنصاف العرقي "REPT"؟ نعم لا
 إذا أُجبت بنعم، أدخل تاريخ (تواريخ) اجتماعات أداة "REPT" وأرفق معه أوراق أداة "REPT" المكتملة هنا: _____
 هل راجع عضو من قسم فجوات الإنصاف والإستراتيجيات والفرص هذا التقرير؟ نعم لا

المخلص/الأساس المنطقي	أقسام أداة تخطيط الإنصاف العرقي بالمديرية التعليمية "BPS"
<p>ترغب مدرسة "Holmes Innovation School" تجديد خطتنا للابتكار من أجل مواصلة الأعمال والجهود التي بدأناها منذ بداية تأسيسها. ونأمل أثناء قيامنا بذلك في تحقيق رؤيتنا المتمثلة في: تحلم مدرسة "Oliver Wendell Holmes (EL) Innovation School" بأن تكون مدرسة تنشئ مواطنين عالميين مسؤولين. نحن نستثمر في النتائج الأكاديمية لجميع طلابنا ونتحمل المسؤولية الكاملة عن ذلك، ونسعى جاهدين إلى إعداد مفكرين ناقدين في مجتمعنا التعليمي وخارجة. وسيملك جميع الطلاب في مدرستنا القدرة على توجيه مسارات تعلمهم نحو النجاح.</p> <p>ساعد مجلس إدارة مدرستنا في قيادة تخطيط هذا العمل في عام 2015 ثم مرة أخرى الآن. ويتكون مجلس الإدارة من موظفين وأسر وأعضاء في المجتمع يعبرون عن تنوع مدرستنا حيث تبلغ نسبة الأعضاء الملونين فيه حوالي 80%.</p>	<p>1- المقترح/العرض وتأثيره ما هي النتائج المرجوة من العرض/الجهد، بما يشمل القضاء على الفوارق؟ من قاد هذا العمل/التخطيط، وهل يعبرون عن هويات المجموعات الطلابية والأسرية بالمديرية التعليمية (تشمل المجموعات الرئيسية ما يلي: الأفراد السود واللاتينيون والاسبويون والسكان الأصليون والمهاجرون ومتعدو اللغات ومن عاشوا تجربة التعليم الخاص)؟</p>
<p>فيما يلي بعض النتائج المرجوة من خطة الابتكار:</p> <p>توفير فرص تعلم من خلال إنجاز مشروعات حددت مدرسة "Holmes" أولوية مُعمَّمة على مستوى المدرسة تعبر عنها العبارة التالية بإيجاز: تصميم مهام ومنتجات تربط المعايير الأكاديمية بقضايا وخلافات حقيقية وبالأشخاص المحليين. وأعلنت المديرية التعليمية الهدف التالي: 3-1- إشراك الشباب في عملية اتخاذ القرار والقيادة في الوقت الملائم وبطريقة شفافة عبر الاستفادة من المجلس الاستشاري لطلاب بوسطن (BSAC)، ومجلس وزراء الشباب التابع لمديرة المديرية التعليمية، ومجموعات التركيز والمنتديات الأخرى المُشكَّلة للتعبير عن أصوات المتعلمين في المديرية التعليمية (BPS). وعن طريق فرص التعلم من خلال إنجاز مشروعات (PBL) سيحظى الطلاب بفرصة تشكيل الموضوعات وقيادة تعلمهم.</p> <p>زيادة التطوير المهني لزيادة النتائج والتعلم للموظفين بشارك موظفو مدرسة "Holmes" في فعاليات تطوير مهني أسبوعية تُتيح للموظفين (معلمو الفصل ومساعدي التربويين وموظفي دعم آخرين) المشاركة في تعلم يُعزز ويقوي مهاراتهم في الممارسة والتدريس. وتتص الخطة الإستراتيجية على التركيز على:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2-2- دعم وتدريب التربويين لتقديم فرص تعليمية شاملة عالية الجودة لضمان خدمة الطلاب أصحاب الهمم - خدمة جيدة في بيئة التعليم العام. - 3-1- إشراك الشباب في عملية اتخاذ القرار والقيادة في الوقت الملائم وبطريقة شفافة عبر الاستفادة من المجلس الاستشاري لطلاب بوسطن (BSAC)، ومجلس وزراء الشباب التابع لمديرة المديرية التعليمية، ومجموعات التركيز والمنتديات الأخرى المُشكَّلة للتعبير عن أصوات المتعلمين في المديرية التعليمية (BPS). <p>تستطيع هنا مدرسة "Holmes" توفير هذه الفرص من خلال إبداء تعليقات ناجعة تتناول أهداف موظفينا واحتياجاتهم.</p>	<p>2- التوافق مع الخطة الإستراتيجية كيف يتوافق المقترح/الجهد مع الخطة الإستراتيجية للمديرية التعليمية؟</p>
<p>تحول المدرسة إلى مدرسة إدماج شامل للقضاء على الحرمان من الحقوق والفصل بين الطلاب تخدم مدرسة "Holmes" حوالي 265 طالبًا 30% منهم لديهم برنامج تربوي فردي (IEP)، والعديد من تلك النسبة يعاني من عاهات عاطفية. وتُشير الخطة الإستراتيجية للمديرية التعليمية (BPS) إلى أن "الطلاب السود واللاتينيون يشكلون 76% من إجمالي الطلاب في المديرية التعليمية (BPS). تاريخيًا، مُنع الفتيان السود واللاتينيين ومتعلمي اللغة الإنجليزية والطلاب أصحاب الهمم من دراسة دورات دراسية أكثر صرامة، وأدمجوا في بيئة التعليم العام بعدلات غير متناسبة." وكان لهذه النقطة أهمية خاصة نظرًا لبلوغ نسبة الطلاب ذوي البشرة السوداء والبنية في فصلنا المنفصل الفرعي السابق حوالي 95%. إضافة إلى ذلك، تتص الخطة الإستراتيجية على التركيز على 2-2- دعم وتدريب التربويين لتقديم فرص تعليمية شاملة عالية الجودة لضمان خدمة الطلاب أصحاب الهمم - خدمة جيدة في بيئة التعليم العام. وفي كلا الحالتين،</p>	

تتوافق جهودنا لتوفير فرص إدماج لجميع طلابنا توافقًا مباشرًا مع جهود المديرية التعليمية.

التوسع وضم الصف السادس في المدرسة أحد الطلبات والاحتياجات التي عبر عنها الموظفون والأسر هي معرفة ماذا سيحدث للطلاب بعد مغادرتهم مدرسة "Holmes". ونظرًا لأننا قادرين على توفير فرص إدماج لطلابنا، هناك خوف من مغادرة الطلاب المدرسة وإجبارهم على دخول فصول استيعادية منفصلة بسبب نموذج المدارس التي سينتقلون إليها. ومن خلال زيادة عدد الصفوف الدراسية نقدم مسارا أفضل للطلاب لينجحوا، وهذا متوافق مع تركيز المديرية التعليمية على

4-4 اجراز تقدم جوهري من خلال خطة بناء المدارس (BuildBPS) التي تهدف إلى إنشاء مساحات تعلم منصفة وملائمة للقرن الحادي والعشرين وأمنة وراعية، وضمان توفير مسارات وروابط عادلة للانتقال بين المدارس.

استخدام الاستقلاليات:

المنهج الدراسي والتدريس والتقييم- يتمتع المجتمع المدرسي "بالاستقلالية في اختبار عدم المشاركة في مبادرات المناهج الدراسية المُقدّمة من المديرية التعليمية إذا كان لدينا بديلاً مثبتاً بالأدلة". ولأننا غيرنا ممارساتنا على مر السنين، أصبحنا أكثر توافقًا مع المناهج الدراسية في المديرية التعليمية. ولدينا أيضًا الفرصة لتعديل المناهج الدراسية وتكملها حسب الحاجة. (3-1- تمكين المعلمين والدخول معهم في شراكة لمراجعة المناهج الدراسية لإزالة التحيز الثقافي واللغوي والتأكد من وجود محتوى ذا صلة، لضمان وجود صلة ثقافية ولغوية في المشتريات الجديدة).

اليوم الدراسي والتقويم المدرسي- يبدأ يومنا الدراسي حاليًا من 9:30 صباحًا إلى 4:20 مساءً مع العمل نصف يوم أيام الخميس وانتهاء اليوم الدراسي 12:20 ظهرًا.

التوظيف - نود الحصول على الاستقلالية في التعيين لتوظيف أخصائيين في التعليم يتميزون بالمهنية وحاصلين على درجة البكالوريوس في التعليم، ويدعم هذا التدريس والتعلم في فصول الإدماج، دعمًا إستراتيجيًا، ويضم المعلمين المنفصلين الفرعيين الحاليين إلى فصول إدماج لتوفير دعم إضافي للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتمييزهم. وهذا من شأنه أن يؤدي في النهاية إلى تفكيك البرنامج المنفصل الفرعي في مدرسة "Holmes" لضمان تحقيق الإنصاف لجميع الطلاب. (3-5- دعم قادة المدارس في إنشاء مجتمعات مدرسية دامج ومستمدة ثقافيًا ولغويًا وعالية الأداء، وفي تعزيز قيادة المعلمين، ومساءلتهم عن ذلك).

وتتماشى كل هذه الأهداف والنتائج مع رؤية المديرية التعليمية ومهمتها.

فيما يلي نقاط البيانات الرئيسية التي أدرجناها:
- بيانات اختبار "MAP" في القراءة
- الحضور
- بيانات استطلاع المناخ المدرسي
- معدلات الانضباط

3- تحليل البيانات

ما هي البيانات التي خضعت للتحليل؟ هل صُنِّفت حسب العرق أو حسب مجموعات رئيسية أخرى؟ ما هي الفوارق التي أظهرتها؟

4- مشاركة أصحاب المصلحة

من كان مشاركًا (الأعداد والمجموعات الرئيسية والأدوار)؟ وكيف كانت المشاركة؟ وماذا أنتجت؟ ما هي آراء الطلاب/الأسر الأكثر تأثرًا بالمقترح/الجهد؟

مجلس إدارة المدرسة هو الكيان الرئيسي الذي يتولى اتخاذ القرارات، ويتكون مما يلي:
5- أفراد الأسرة
4- أعضاء المجتمع
8- موظفون

إضافة إلى ذلك، تحظى الأسر بفرصة إبداء تعليقاتها أثناء اجتماعات مجلس أولياء الأمور. ترغب الأسر في التأكد من شعور الطلاب بالأمن وأن لديهم العديد من الفرص لممارسة الكتابة.

مجلس الطلاب - يتكون من طلاب الصف الرابع والصف الخامس الذين صوت عليهم زملائهم. يعبر الطلاب عن مخاوفهم حول حضور الموظفين وإيجاد طرق متعددة لإشراك الطلاب في أنشطة الفصل.

أخيرًا، يجتمع فريق القيادة التدريسية في المدرسة كل أسبوعين لتحليل البيانات. ويساعد هذا الفريق في تشكيل بؤر التطوير المهني وتحديد أولويات المدرسة في كل عام، التي يمكن الاطلاع عليها من [هنا](#).

<p>نحن نقلل الفوارق بين الطلاب أصحاب الهمم، خاصة الطلاب الذين كانوا في فصول منفصلة إلى حد كبير، من خلال تنفيذ الأهداف المنصوص عليها في خطة الابتكار.</p> <p>أدى التحول إلى الإدماج الكامل إلى تحقيق ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - انخفاض حاد وشديد في إحالات الطلاب/تقارير الحوادث لهذه المجموعة الطلابية. - زيادة أدائهم الأكاديمي (سجل طالبان كانا في السابق في فصول منفصلة فرعية أعلى الدرجات في مادة الرياضيات "Math Interim 1"). <p>أدت زيادة ساعات التطوير المهني إلى تحقيق ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - زيادة تركيزنا على أعمال الإنصاف وتداعياتها على التدريس. - زيادة فاعلية التعلم من خلال إنجاز مشروعات. - بدء أعمالنا المعنية بمحو الأمية المنصف، وتوفيق المناهج الدراسية معها، وإجراء أعمال التهيئة قبل توقعات التنفيذ في العام المقبل. 	<p>5- إستراتيجيات الإنصاف العرقي كيف يقلل هذا المقترح/الجهد من الفوارق؟ وكيف يُزيد الإنصاف العرقي وأوجه الإنصاف الأخرى؟ ما هي العواقب غير المقصودة المحتملة؟ ما هي الإستراتيجيات التكميلية التي ستحقق المزيد من الإنصاف؟</p>
<p>لا يترتب على تنفيذ الخطة أية تأثيرات في الموازنة عدا ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - إتاحة الفرصة لنا لاختبار عدم التقيد بالتزامات معينة، مما يسمح لنا بالاستفادة من المزيد من الموارد. نحن نستخدم هذا الأمر كفرصة لطلب المستلزمات والموارد حسب ملاحظات الموظفين ووفقاً لأولويات مدرستنا. - دفع رواتب قوية - يتيح لنا هذا فرصة إجراء تسوية للموازنة لتخصيص أموال للمواد أيضاً. <p>ولا يؤثر أي مما سبق في مخصصات الموازنة المُقدّمة من المديرية التعليمية.</p>	<p>6- الموازنة والتنفيذ ما هي التأثيرات الناجمة عن الموازنة؟ كيف سيضمن التنفيذ تحقيق جميع الأهداف، خاصة الأهداف المرتبطة بالإنصاف؟ ما هي الهويات الجماعية لفريق التنفيذ، وهل ستقدم منظوراً للإنصاف؟</p>
<p>وستأخذ تأثيرات هذا العمل الأشكال التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - أهداف سنوية قابلة للقياس وفقاً لخطة الابتكار - نمو الطلاب وإنجازاتهم في: - اختبار "MAP" - التقييمات المؤقتة - نظام التقييم الشامل بولاية ماساتشوستس (MCAS) - بيانات الحضور <p>كثيراً ما يتبادل مجلس الإدارة وفريق القيادة التدريسي ومجلس أولياء الأمور البيانات فيما بينهم أثناء إعداد جداول أعمال اجتماعات الإنصاف.</p>	<p>7- المساءلة والتواصل كيف سيتم تقييم الأثر وتوثيقها وإخطار أصحاب المصلحة بها؟ ومن سيتولى مسؤولية ذلك؟</p>