

公立學校特許續約申請



Boston Day and Evening Academy
20 Kearsarge Avenue
Roxbury, MA 02119

校長 Alison Hramiec
ahramiec@bostonpublicschools.org
20 Kearsarge Avenue
Roxbury, MA 02119
617 635-6789 分機 32141

由 BDEA 董事會於下列時間核准申請：__14/6/2022_____

由波士頓學校委員會於下列時間核准申請：_____

於下列時間提交申請：_____

自薦信

使命與歷史： Boston Day and Evening Academy (BDEA) 位於麻薩諸塞州，為 Roxbury 的另一所公立特許高中。本校 1995 年創立時為授予學位的夜間計畫，並於 1998 年成為 Horace Mann Charter School，於 2004 年增加日間計畫。自那時起，本校成功重新獲得四次特許，目前招生人數上限為 505 名學生。我們的使命是在成為反種族歧視機構的更大單一策略優先事項中，透過支援性的關係以及有意義的能力本位學習體驗，讓年輕人建立起對於未來的願景。BDEA 已經服務波士頓中最邊緣化的學生 24 年。我們的學生對於高中來說年齡過大、曾經歷持續的出席問題，且並未獲得在傳統高中成功所需的工具和資源。

地理位置以及服務對象： BDEA 創立的目的是讓全波士頓在傳統模型中獲得的服務不足的學生，以及因心理健康、經濟環境、家庭義務或大體來說感到學校與其生活無關等挑戰而在學術方面有困難的學生重新投入。本校位於麻薩諸塞州，Roxbury 的 Nubian Square 配備讓學生從本市各處進入學校的接送校車。目前我們的學生有 70% 以上居住在 Roxbury、Dorchester 以及 Mattapan。

BDEA 的學生有 95% 以上在世襲貧窮中長大，且曾經歷許多童年創傷。如同研究指出，大多數來自低收入家庭的學生不同於更富有的同儕，沒有角色模範能讓幫助他們想像自己是處新經濟的參與者，也沒有能利用的職業網路以從事工作和實習。最重要的是，我們的學生人口直接或間接被教導他們不屬於高收入職業領域的空間。對於有色人種學生來說，波士頓中持續存在的種族財富不平等造成難以克服的資源與存取差距。從高中引導至高等教育或職涯途徑，對於反轉本市的職業與經濟差距十分重要。

課程和服務： 我們開展三種學區的創傷知情課程，每一項都利用了能力本位的學術模型：

- 旗艦課程讓學生能透過達成傳統科目領域（如科學、人文及數學）中的特定能力，以朝向獲得學位的目標努力。學生以自己的步調在三學期模型中使用個人的「能力規畫圖」探索高中體驗，該規畫圖必須在 23 歲前完成。
- 2018 年時，確認許多黑人與拉丁裔青年出席率下滑，且在規畫圖中沒有進展後，開始了 BDEA 2.0。本課程專注於以必要的實習進行工作為本學習、自我導向且途徑為本的前往大學、建築業或科技業的模型，以及學生-教師「小組」的諮詢模式。本課程能夠服務 60 名學生，目前已有 55 名學生註冊。
- 由於發現部分學生去年在遠距學習中成長，我們在本學年重新使用混合學習課程。遠距學習的學生在參加親身學術與情感支援和充實課程時，透過網路上課。本課程服務 50 名學生。

主要成就：

- 建立 BDEA 2.0 課程
- 超過 900 名畢業生；每年約有 35 名
- 超過 50% 的畢業生參加 2 年制或 4 年制大學；27% 進入貿易/技術課程
- 100% 畢業生完成了專注於教育或升學的專上計畫
- 2.5 年：出席率大於 50% 學生的平均畢業時間
- 董事會：65% 有色人種，兩名家長，兩名職員成員
- 平均職員保留率：91%
- 校長：17 年任期
- 完整職員：70% 以上有色人種；領導團隊：65% 有色人種

- 我們對學生、家庭以及職員採用修復式正義實踐，使停學率為 3.1%—（相較之下，32% 的 BDEA 學生在先前的高中遭停學）
- 本校財務穩定，資產總額為 166 萬美金（77.8 萬為現金及現金等價物，52.3 萬在投資帳戶內，以及 5.2 萬固定淨資產，扣除累計折舊）

主要挑戰：正如所有人遭遇的情況一樣，我們在此特許期的主要挑戰為持續的疫情爆發，以及對教師和因 COVID-19 經歷家人逝去的學生之復原造成的損失，再加上過去兩年多以來種族辯論的情緒。我們的學生與職員需要比以往更多的情感支援。我們和所有學校一樣，都在本特許期的後半部經歷了明顯的出席率與入學率下降。我們在解決此情況的方法上進行策略投資，才能盡快回到疫情前的入學率與停學率。最後，在本特許其中我們受核准支援 500 名以上的學生，但我們受限於原先設計為小學的有限校舍空間。為了讓學生在學術體驗以及未來展望方面獲得應得的尊重，我們迫切需要更大且更有資源的校舍，或對現有設施進行完全重新設計。

目錄

□ 學校簡介	4
□ 標準 1: 使命與關鍵設計要素	4
□ 修正	11
□ 標準 2: 可觸及性與公平	11
□ 標準 3: 合規	13
□ 標準 4: 推廣	14
□ 標準 5: 學生表現	17
□ 標準 6: 提供課程	18
□ 標準 7: 氛圍與家庭參與	21
□ 標準 8: 能力	22
□ 標準 9: 治理	23
□ 標準 10: 財務	25
□ 未來五年規劃	26

附錄

- 附錄 A: 問責性計畫表現 (單一文件)
- 附錄 B: 通用保證聲明 (附錄包一已掃描; 正本已寄至部門)
- 附錄 C: 文件 (附錄包)
- 附錄 D: 董事會人事異動、學生成績資料、學校氛圍與家庭參與資料、能力資料以及種族正義聲明、2021-2022 年組織圖、文化響應式作業 (CRT) 指標、社區協議 (附錄包)
- 附錄 E: 申請內容檢查表 (附錄包)

**BDEA 的申請書未超過 25 頁限制 (不包括封面與自薦信)*

學校簡介

Boston Day and Evening Academy			
特許類型（聯邦或 Horace Mann）	Horace Mann I	地點（自治區）	Boston
區域性或非區域性	非區域性	區域內的學區數（如適用）	1
開放年份	1998	續約年份（如適用）	2002, 2007, 2012, 2018
最高註冊人數	505	目前的入學數以及計算的日期	截至 2022 年 6 月 3 日有 286 人
特許年級跨度	高中	目前年級跨度	高中
每學年教學天數	180	候補名單學生數以及計算的日期	0
學校服務時間	9:00-3:30	目前校齡	24
使命聲明： Boston Day and Evening Academy 透過支援關係與有意義的以能力為基礎學習經驗參與，使年輕人為自己的未來建立願景。			

忠於特許

標準 1：使命與關鍵設計要素（KDE）

受 DESE 核准的使命： Boston Day and Evening Academy 會重新接收偏離教育軌道的學生讓他們準備迎接高中畢業、順利完成專上教育以及有意義地參與本地社區的活動。

自上次在 2018 年重新申請特許以來，我們透過與關鍵利益相關者的合作程序修訂了使命聲明。我們新的使命以資產為本，且更能反映特許中概述的關鍵設計要素：**Boston Day and Evening Academy 透過支援關係與有意義的以能力為基礎學習經驗參與，使年輕人為自己的未來建立願景。**請注意，我們的使命聲明尚未受 DESE 核准。我們預計在明年提交特許修改申請，以獲正式核准。

關鍵設計要素： Boston Day and Evening Academy 建立於四個關鍵設計要素，使我們能實現使命。下列內容提供我們自 2019 年以來，對於這些要素的表現與進展之證明。

KDE #1：基於能力、以學生為中心的教學與評估系統，鼓勵讓有輟學風險或已於高中輟學的年齡過大、學分不足學生有更大的自主權。

關鍵特許資料/結果 (2019–2022):

- 發起新策略計畫
- 建立 BDEA 2.0 課程，並重新使用混合學習
- 獲得三年全麻薩諸塞州讀寫公平成長 (GLEAM) 補助金
- 雇用文化相關的教學教練
- 修訂 Salesforce Connects 資料庫以支援課程與學生需求

Boston Day and Evening Academy (BDEA) 是麻薩諸塞州最古老、持續營運的另類公立特許學校。自 1995 年開始時（以及在 1998 年受核准為特許學校），BDEA 一直使用能力本位的教學模式。我們保持著信念，即此模式最適合讓無法藉由傳統模型達成需求的學生獲得學術成功。BDEA 本質上是以學生為中心的學校，並一貫地反映在系統與教學法上，以確保學生受到良好社交支援以及在學術上受挑戰。 下列重要事項與我們過去四年來的的方法有關：

- BDEA 在採納職員、學生、家庭、董事會成員以及社區合作夥伴等利益相關者的意見後，發起新的策略計畫。我們確認五個策略優先領域，其基礎為「成為反種族歧視機構」。此一核心目標提升其他優先領域：(1) 加強學生課程，(2) 定義學習資料，(3) 對組織穩定性與永續性做規劃，以及 (4) 清楚說明實踐。
- 在 2021 學年中，我們首先進行以遠距教學開始學年，增加透過 Zoom 進行的同步教學，且職員工作小組根據來自學生與家庭的焦點小組與問卷調查的廣泛回饋意見，修改遠距教學實踐。此團隊的工作是建立簡化系統以提供遠距教學，包含模板以讓不同學科的學習管理系統 (LMS) 課程有相同的外觀與給人的感受。
- 在目前的 2022 學年中，我們開始三年讀寫倡議。GLEAM (全麻薩諸塞州讀寫公平成長) 是透過 DESE 使用聯邦綜合讀寫狀態發展 (CLSD) 資金獲得資助。我們與來自 TNTF 的讀寫教練合作，進行科學與人文課程的正式評估，且目前正將讀寫整合工作計畫定案，以確保未來有最高品質的讀寫教學。
- 在目前的 2022 學年中，我們與文化相關教學教練 Kayla Morse Higgs 簽訂合約。各個學術團隊都與 Morse Higgs 女士密切合作，以審核並執行必要的課程調整。為了支援文化相關與反種族歧視課程，教學職員使用文化響應式作業 (CRT) 指標，在其作業、計畫與評估課程中納入部分內容 (參閱附錄 D)。該內容由「連結」、「高階思維」、「社會正義」、「公平/去殖民化」、「意見」、「差異化」以及「可觸及性」等原則組成。

在本特許期中，我們已對兩個需要更量身打造支援的學生群組進行深度投資。

- 1) 我們已與學生合作設計，建立起專為青年需求設計的 BDEA 2.0 課程 (但開放給所有學生)。BDEA 2.0 專注於以必要的實習進行工作為本學習、自我導向且途徑為本的前往大學、建築業或科技業的模型，並透過學生-教師「小組」的諮詢模式專注在共同責任上。本課程於 2018 年開始時有 30 名學生，且目前服務 55 名學生。

- 2) 由於發現部分學生 2021 學年時在遠距學習中成長，我們在本學年重新使用遠距學習課程，將其重新命名為混合學習課程，並在目前 2022 學年接受學生參加此課程。混合學習的學生參加線上能力本位課程，同時獲得親身學術支援、充實課程（如藝術和音樂），以及 BDEA 提供的社交情感支援和畢業後規劃組合。

混合學習課程與主要的旗艦課程遵循相同的學術模組，但 BDEA 2.0 課程將嚴謹的跨學科學習與動手式、工作本位的學習結合，學生能從中獲得學分。課程上的差異使我們必須調整 Salesforce 資料庫 Connects:

- 1) **BDEA 2.0 能力本位規畫圖**: 於 2019 年 9 月推出。由稱作能力的各個區塊組成，並為障礙學生修訂。學生能有練習完成規畫圖所需能力的彈性。
- 2) **BDEA 2.0 成績單**: 增加職員效率以及學生在高中管理學術經驗的透明度。現在，建立成績單為在整所學校中複製工作為本 2.0 模型設立了基礎，讓學生完全了解其能力的完成度。
- 3) **Schoology 整合**: 取消將 PowerSchool 學習作為 LMS，並過渡至將 Schoology 做為內容中心，使學生隨時隨地學習。建立整合是為了自 Schoology 讀取資料到 Connects，強調系統間有效的資料輸入。

KDE #2: 學生支援模型，包含所有學生的社交及情緒支援，以培養個人成長及韌性。

關鍵特許資料/結果 (2019–2022):

- 致力於學生支援的職員增加 33%
- 參加校內正式治療的學生數增加 94%
- 增加對修復式正義實踐的投資，並成為反種族歧視機構

自上次特許以來，以及在新疫情現實的環境下，我們為學生進行社交情感學習的深度投資，並專注於成為反種族歧視機構。我們尤其自豪此優先事項是以 2021 年 5 月建立的種族正義聲明為基礎（參閱附錄 D）。透過修復式正義的視角，BDEA 學生支援團隊 (SST) 引領修訂社區規範的努力，現稱為社區協議（參閱附錄 D）以消除白人主導的壓迫架構。我們建立跨學科的修復式正義工作小組，他們設計每月的全職員會議，旨在打擊懲罰性的紀律系統，以支援種族平權工作。在意識到成為反種族歧視機構意味著為職員和學生消除壓迫性的架構後，SST 重新設計了自身部門的工作描述，著眼於讓 SST 遠離紀律/治安角色，並更接近修復式正義以及連接資源的角色。我們相信這能為學生和職員建立更安全且更公平的空間。本學年我們透過加強課程在此目標上投入了超過 8 萬美元，這些課程專注的主題例如有教師的文化能力輔導、修復式正義實踐培訓、領導團隊與校長在拆除白人至上主義文化方面的相關輔導，以及關於反種族歧視實踐的全職員專業發展。

學生招收: 我們修訂了招收學生的方法，並透過資料收集以及職員任用，將社交情感支援作為優先。在入學後，所有學生都會與兩名成年人配對：學術顧問以及社區現場協調員。這些職員共同合作，在學生探索高中體驗時提供支援。新生訓練時，每名學生都會進行 ACES 問卷調查，找出兒時創傷的情況。此外，每名學生都會在新生訓練時寫下個人歷

程信。ACES 問卷調查的定量資料以及學生歷程的定性資料將記錄在 Connects 中，並由 SST 職員嚴密審查，以在學生就讀 BDEA 的時間中充滿不間斷的支援。（做為參考方法，超過 90% 的 BDEA 學生表現出至少一種創傷風險因子，且根據 ACES 分數，有超過 75% 的學生被認為「有風險」。每年有 50% 的 BDEA 學生自我報告有心理健康問題，或診斷出有影響其心理健康的狀況。）

職員任用：我們在特許期內投資 SST 職員任用，以達成學生的心理健康需求。63 名職員成員中，26% 致力於學生的社交情緒健康（如同其工作說明中定義。）這包含四名臨床醫師：兩名全職社會工作者、一名社會工作者實習者，一名臨床協調員與特殊教育職員。此處提及的臨床醫師向有 IEP 且需要此干預的學生提供 1 對 1 心理治療。自 2019 年以來，我們將接受家中諮詢的學生數加倍（52 到 101）。

我們也和 Wediko Program - The Home for Little Wanderers 簽約，以提供非 IEP 學生每週四天的現場臨床諮詢。我們與 Youth Harbors 簽約以支援無家可歸學生，並與 Catie's Closet 合作建立衣物與補給品資源區。我們的職員也管理小型食品分發站以應對學生緊急需求，並且在今年每個學校假期向學生分發超過 125 個食品袋。在與 Whittier Street Health Center 發展的合作關係後，我們在 2021 年返回學校時就能向有興趣的學生提供 COVID 疫苗接種服務以及流感疫苗。

疫情：當 BDEA 因為 COVID-19 關閉時，SST 確保儘管在遠距環境下，仍能持續達成學生的需求。團隊透過波士頓市，以住房與失業救濟機會將學生與家庭相聯繫，並經常聯絡家庭以確定誰缺乏技術、網路、食物或住家的獲取。SST 建立自 Connects 抽出的學生追蹤系統，以確定未參與學校作業及/或未頻繁與職員聯絡的學生。我們發明了三層次的系統以支援學生，將顧問組織成「群組」，受 SST 團隊成員以及管理員支援。SST 每週分析資料以確定最有不參與風險的學生，並對確定在 BDEA 中持續成功方面有風險的學生進行電話與親身查訪。

在 BDEA 2.0 中，職員從 Crew 諮詢模式轉為「主要人員」模式，且 SST 成員每週輪流對學生進行個人查訪。所有 BDEA 2.0 職員共同執行雙週家庭訪問，將他們所知不參與或遭遇痛苦的學生作為優先。

系統支援：

2019 學年中，BDEA 啟動新的 PATH 課程，針對經歷高度焦慮的 IEP 學生，以及需要額外支援才能在一般學校環境中成功的學生。本課程可透過特殊教育程序或在學生 IEP 指出時透過轉介參與，當中教導學生應對技能、執行功能技能以及自我調節。

度過疫情的期間，很明顯系統性識別出需要轉介的學生的需求增加，才能及時提供支援。2021 夏季時我們在 Connects 平台建立新資源，讓所有職員都能識別出需要緊急心理治療、食物援助或住房的學生。在此新修訂的轉介程序中，如適當，學生會按順序「轉介」至「篩檢」，接著「指派」給諮詢員。在 2021 學年提交的 59 項諮詢轉介中，有 91% 接受篩檢，55% 指派給內部諮詢員，7% 轉介至外部諮詢服務，且 22% 學生在篩檢時拒絕

諮詢。2022 學年中，以 P-EBT 和 Youth Harbor 資源做為媒介，進行 53 次住房轉介以及 22 次食物援助轉介。

當學生被非正式標記或透過新系統標記為心理治療時，SST 成員會與學生支援網路召開會議以討論諮詢選項。我們的居家臨床醫師與 IEP 學生合作，同時簽約的 Wediko Program - The Home for Little Wanderers 臨床醫師與非 IEP 學生合作。

支援小組：在此特許期中，我們持續執行支援小組。主題包括：損失、憤怒管理、年輕女性賦權、男性賦權、年輕家長、年輕母親以及 GSA。今年最新且非常重要的小組為作為支援小組啟動的年輕家長倡議 (YPI)，提供當家長/懷孕的學生能在學校關閉後返回 BDEA。YPI 做為出席干預服務，以分層目標提供與社區組織間的聯繫，進而促進技能發展與家長應對技能。所有小組都對全部 BDEA 學生開放且為選修，並且參加的學生可以獲得學分。我們也在目前的特許期內新增校內活動、籃球隊以及啦啦隊，這些全都成為 BDEA 的核心自豪點與積極點。

家庭聯絡員：將家長、監護人和家庭（由學生確定）聯繫是我們學生支援模型中的關鍵要素。2022 學年時我們新增家庭聯絡員職位。此職位透過每月開會的家長委員會大幅擴展我們與家庭的聯絡，並且以持續的 Zoom 活動為學生慶祝，並提供家庭支援和聯繫。我們的兩名家長會代表協助領導家長委員會，使成員和家長所有權增加。此職位也增加我們與無家可歸及需要緊急支援的學生間合作的能力。

KDE #3: 畢業後計畫 (PGP)/升學及就業計畫：探索、準備、透過現實生活經驗實踐、實習、有給職工作、雙重註冊。

關鍵特許資料/結果 (2019-2022):

- 161 名學生畢業於 BDEA
 - 54% 升學至大學
 - 19% 開始工作
 - 27% 參加培訓課程
- 每年舉辦平均 35 次 PGP 研討會，每年平均有 165 名獨立學生參加
- 31 名學生雙重入學
- 在 2019 新增額外的引導輔導員，2021 年新增兩名新的 PGP 職員：途徑協調員以及 AmeriCorps Mass Promise Fellow

許多學生抵達 BDEA 時都很氣餒，並覺得學校不適合他們。

為回應學生面臨的特定障礙，畢業後計畫 (PGP) 辦公室提供嚴謹課程，旨在幫助學生應對在 BDEA 畢業後「接下來的事」。PGP 辦公室由兩名全職成員以及 2-4 合作機構組成（所有人在 PGP 辦公室中都有辦公桌）。合作夥伴與職員合作，為所有學生協調服務。

每個學期，PGP 職員都會分析學生在 Connects 中的學術規畫圖資料，以確定會在一年內完成畢業要求的學生。（由於我們是讓學生獨立在規畫圖中前進的能力本位學校，因此這並非由年齡或時數決定。）一旦學生被認定為處在「頂點前（pre-Capstone）」，PGP 團隊將更加努力與其互動。

PGP 團隊努力確保學生畢業後規劃的所有面相都在畢業前安排好。BDEA 的畢業後工作開始於學生在校經歷中的第一堂課程：「超越 BDEA」且以一學期長的頂點課程結束，學生會在其中以動手、現場學習研究感興趣的領域（通常是其所選的職業領域）。儘管課程結束於頂點課程，學生在 BDEA 的體驗並未結束—我們的 PGP 辦公室會保持與學生的聯繫，尤其是在剛畢業時。

PGP 課程中有許多獨特要素在本特許期維持不變：

- **研討會：**我們每週都會執行研討會，大學或產業代表會來到 BDEA 或透過 Zoom 加入，以討論他們在其學校的領域或機會。透過這些「PGP 週四」，學生會意識到畢業後可獲得的廣範圍就業機會。在疫情中轉移到線上平台，讓我們能介紹範圍更廣的客座講師讓學生認識。
- **合作夥伴與實習：**BDEA 與許多社區合作夥伴合作，以在學生畢業前提供大學與就業體驗。合作夥伴包括 Digital Ready、the Private Industry Council (PIC)、College Advising Corp 和 Madison Park Development Corps。與已待在 PGP 辦公室的這些機構職員合作，能擴展我們服務的影響與寬度。透過合作關係，學生們獲得廣泛的實習種類，且數量日益增加。
- **雙重入學/早期學院：**對於學生來說最重要且日益增長的獎勵措施是在完成 BDEA 課程後，能夠在部分合作的大學參加大學等級課程。我們持續將此程序系統化，學生才能在橫跨兩個不同學校環境與時程時獲得所需的支援。31 名學生在本特許期參加了雙重入學。
- **途徑：**我們現在正在強化本特許期開始的 BDEA 2.0 課程中的工作為本模型。我們已透過整合相關課程進入數學、科學與人文課以介紹建構途徑，建立動手機會以應用課程中學會的技能，並將實習機會連結至此領域。額外福利包括讓學生探索職業興趣、參與產業相關輔導以及在畢業前建立專業網路等機會。

KDE #4: 為各種經驗程度的教師及職員全建立並保持穩健且活躍的專業學習社群。

關鍵特許資料/結果 (2018-2022):

- **10.3 年：**領導團隊平均任期
- 所有職員每月 14 小時的專業發展，包含教師

Boston Day and Evening Academy 維護專業學習社群，並在 BDEA 以及更廣大的社群中深度投資專業發展機會。我們的校長 Alison Hramiec 在 2004 年時作為科學教師加入 BDEA。從該職位至教育領導者，再到校長，是因為她有獨特能力維持學校的財務與營運監督，同時理解持續學習以維持卓越的獨特教學實踐之重要性。11 名成員的領導團隊平均任期為 10 年—這是展現出團隊奉獻、校內改善與成長空間，以及在 BDEA 培養的正向工作體驗的驚人數字。

BDEA 學校週旨在為所有職員和教師促進專業發展機會。週三至週五的課堂結束於 2:30，且下午的時間是安排給職員的正式培訓或合作規劃時間。教師每個月會分配到 34 小時的規劃時間。

隨著我們建立以成為反種族歧視機構為核心的新策略規劃，我們在 2019 年開始與種族與公平顧問合 (Jenna Chandler-Ward、Joseph DiCenso 以及 Anika Nailah)。這些顧問曾引領我們每月的專業發展會議、研討會、培訓和放鬆會議 (retreat)，以及 White Caucus 和 Global Majority Caucus 會議。在這些會議中，職員探索系統性種族主義對其生活經驗，以及與同事和學生之間關係與互動方面造成的影響。

在 2020 學年中，我們圍繞新的策略優先事項重新安排多數每月會議。教師自行選擇參加四個工作小組：1) 讓 BDEA 成為反種族歧視機構；2) 加強學生課程；3) 資料系統設計；以及 4) 鞏固學生出席率。各個工作小組都負責一組策略優先事項基準，且由兩名管理員帶領，並在多數案例下，由外部幫助制定並引導工作的顧問帶領。

在疫情期間，技術專業發展至關重要。隨著 BDEA 成為遠距學習環境，PowerSchool 平台「學習教練」每週為教師舉辦講座，且幾名教師與教育領導者教導個別技術工具培訓。建立 PowerSchool 課程規劃範本的相同小組還建立執行功能課程，所有學生都能在諮詢期間完成，當中教導如何參與線上課程。疫情期間，我們持續監督技術佈署中專業發展的立即性需求，以及對反種族歧視實踐與修復式正義的承諾之間的平衡。

最後，BDEA 在創傷主題上提供所有職員數個專業發展課程—用於支援經歷個人與次級創傷的學生以及職員。我們利用 Wediko Program - Home for Little Wanderers 以及居家社會工作者以提供這些重要課程。我們知道強烈關係能對學生健康造成影響，因此整年中也專注於團隊建立以及社群建立。

修正

日期	要求的修正	已核准?
2019 年 5 月 15 日	更新招生政策、符合特許學校法、定義抽選程序、澄清候補名單程序（以符合 DESE 特許學校法 603 CMR 1.05 的變更）	已核准
2019 年 2 月 27 日	將特許學校席位上限從 405 提高至 505	已核准
2021 年 12 月 30 日	A 類與 B 類備忘錄	已核准
2021 年 12 月 30 日	BDEA 特許學校問責性計畫	已核准

標準 2：可觸及性與公平

BDEA 致力於確保全部有資格參與的學生之可觸及性與公平。為達招生目標，BDEA 全年都能讓年齡過大以及在高中經驗中學分不足的學生入學。我們在傳統學年開始時聯絡波士頓區的中學與高中，告知 BDEA 的使命、申請程序以及入學時間表。一旦收到申請，BDEA 會與各個申請者進行個人招生會議、收集必要的申請資料，且一旦錄取，即會安排學生參加新生訓練。由於作為能力本位模型的一部份，BDEA 在三個學期末都有學生畢業，一年中會持續有新生入學，以填補後續學期的空缺。可用席位數會在整年中，根據畢業生數量以及任何其他人員減少而變化。所有招募材料，包含非歧視性的招生實踐，都在詳細說明入學程序的網站上概述。可用英語、西班牙語以及中文在網路上申請。我們理解更有效招募的需求，因此將在 2023 學年在行銷與品牌支援上投資。我們已在申請書的未來規劃部分納入更多關於此努力的資訊。

BDEA 擁有正式的招募與保留計畫，每年進行更新。我們也維持每月開會的職員團隊以評估保留率資料，我們才能對於出席率問題、學生退學以及新生招募等做出反應，即時採取行動。在此特許期，我們在招募目標數量學生上很有效率，尤其是障礙學生、英語學習者 (EL) 以及低收入背景學生。我們一直在保留學生上努力，尤其是疫情開始後。我們以下方支援資料就這些主題進行深度討論：

入學

Boston Day and Evening Academy - 入學率歷史記錄 (%)				
	2019	2020	2021	2022
障礙學生	27.3	36.2	37.9	39.4
英語學習者	12.6	14.7	16.0	12.9

自 2019 年以來，我們的障礙學生入學率自 27.3% 成長至 39.4%。英語學習者入學率自 2019 到 2021 年成長了 3.4 個百分點。2022 年時，下降了 3.1 個百分點。如同先前提及，2022 年是自麻薩諸塞州獲得三年讀寫補助金的第一年。作為補助金的一部份，我們為有一般讀寫困難的學生，以及英語學習者納入第 3 級支援。在此特許期，職員中雙學位（ESL 與特殊教育）教師的數量增加。由於我們預期會有更高的入學率，我們相信更加注意障礙學生以及增加專為 EL 學生打造的讀寫教學將增加保留率。

人員減少與保留

Boston Day and Evening Academy - 人員減少歷史記錄 (%)				
	2019	2020	2021	2022
所有學生	5.7	6.4	17.5	17.2
障礙學生	4.1	10.7	16.7	14.6
英語學習者	0.0	13.6	22.9	27.3

學校 2022 年的人員減少率高於所有學生的第三四分位數 (13.7)。學校 2022 年的人員減少率等於障礙學生的第三四分位數 (14.6)。學校 2022 年的人員減少率高於英語學習者的第三四分位數 (13.5)。儘管過去幾年來特殊教育學生的人員減少率增加，仍低於所有學生以及 EL 人口。

BDEA 的保留率在 COVID 期間降低。許多學生需要兼顧學校與家庭義務，包含照顧兄弟姐妹或自己的孩子。對於障礙學生來說可能尤其如此，他們希望有更多動手支援，而非遠距抽離課程能給予的。如同障礙學生，EL 學生也面臨相似、互相競爭的優先事項，使他們不參與學校。儘管我們預期這些指標將在 2-3 年內改善至普通水準，我們的確有規劃要納入專為解決障礙學生需求設計的策略。除了讀寫倡議，我們還新增全職的特殊教育服務協調員 (COSE)、全職學校心理學家以及 ESL 教師等職位，將能讓學生子群組獲得更大注意。

停學、緊急除名以及退學資料

在 2021 年夏天時，BDEA 日誌系統得到重大技術改善，以簡化溝通並增加解決學生問題的效率。教師與職員能透過這項封閉式的溝通系統溝通，並記錄下列日誌種類：需要的行動、聯絡人、干預、轉介、風險因素、以及致意。若要簡單描述這些指標，在這個學年中，101 名學生在學校註冊諮詢，且 56 名學生接受非正式諮詢。僅在 2022 學年中，總共輸入 6583 則日誌，852 條日誌為需要行動，1494 則日誌為記錄的干預，且有 2817 條回應是就學生需求進行溝通。我們相信這些指標表示我們正幫助學生改善其情緒與身體安全，他們才能前來學校準備學習。

Boston Day and Evening 提供修復式正義實踐，包含學生與學生以及學生與教師間的調解、共同建立的協議，以及家長會議而非校內停學。在此狀況下，學校維持著 0% 校內停學率。BDEA 學生中有 32% 在先前的高中遭停學；平均而言，這些學生在學校生涯中遭停學 2.2 次。BDEA 的停學率在 2019 至 2020 學年自 2.7% 稍微增加至 3.1%。

我們對於修復式正義實踐的投資特別自豪，造成了低停學率以及基本上不再有退學情況。這是衡量 BDEA 強項的特定標準，且障礙學生或 EL 學生的停學率與所有學生相比並無顯著差異。

招募材料：BDEA 並無為障礙學生或英語學習者學生設立獨立軌道。因此我們並未特別宣傳此資源，而是在所有的宣傳中澄清，我們支援所有學生，包含 IEP 學生與英語學習者。我們的網站提供英語、西班牙語以及中文的申請材料。

使命推動式且公平的課程：BDEA 一直利用與廣範圍聯絡對象之間長久的轉介關係，支援學校的招生努力。我們從區域高中與中學的教師與顧問（都來自學區以及特許學校）；重新參與中心以及正就讀的學生與 BDEA 校友處招募新學生。我們也透過社區合作夥伴聯絡不參與、年齡過大的學生，該合作夥伴也與全學區的多元學習者合作。我們的招募經理每年都為全市的中學與高中，和針對青年的機構之顧問和代表舉辦招生活動（無 COVID 時）以介紹本校、我們的使命以及工作，因此轉介給我們的學生能對 BDEA 體驗有實際的期望。平均來說，學生在註冊 BDEA 前會就讀兩所高中。

標準 3：合規

在目前的特許期，本校並未有違反特許條款及/或適用的州法與聯邦法和規定之情形。

標準 4：推廣

推廣進行的年份	分享的最佳實踐	推廣管道（描述用於分享最佳實踐的方法、形式或場所。）	學校中有誰涉及推廣方面的努力？（職稱）	學校向誰推廣其最佳實踐？（強調合作夥伴與地點，包括學校的學區。）	推廣成果（分享因你在其他學校/學區工作而產生的實踐變化或提供學生的新機會。列出任何因此產生的人為現象、材料、議程或合作夥伴結果，且指明學校是否獲得推廣補助金，且是否書寫補助金報告。）
2019	引進針對學生、能力本位的創傷敏感型課程	有興趣了解能力本位教育/安全且支援性的學校氛圍系統的教育者之校訪。	機構發展部主任、發展部助理、教學領導者、教師、學生	在 2018-2019 學年，我們在每月的 3 小時造訪中招待了 213 名訪客。	我們定期修訂材料，訪客才能持續獲得最新且與訪客課程發展需求相關的資訊。
2019	BDEA 提供暑期學習實驗室，在針對學生、能力本位的創傷敏感型課程方面指導並輔導教育者。	REAL 暑期機構	校長、共同教育領導者、機構發展部主任 發展部助理、內容教師、教師、學生、思維合作夥伴	來自賓夕凡尼亞州、伊利諾州、麻薩諸塞州（波士頓、布碌蘭、阿特爾伯勒、埃弗里特）的學校	REAL 的試點課程起初由 Nellie Mae Education Foundation 資助，提供教職員津貼以建立自 2011 年以來，我們在各個夏天持續修訂並使用材料與輔導模型。我們在 REAL 前對參加者進行調查，以確保我們的課程與參加者的重點領域一致。
2019	維持學生參與的願景	DESE 會議（安全且具支援性的學習環境）	發展部主任	全麻薩諸塞州的教育部門、學校	簡報導致麻薩諸塞州各學區的興趣增加，包含阿特爾伯勒公立學校參加 REAL 暑期機構。
2019	為所有使用	Dreamforce 會議	BDEA 資料經理	來自全世界的學	強化 BDEA 與 Salesforce.org 的合

推廣進行的年份	分享的最佳實踐	推廣管道（描述用於分享最佳實踐的方法、形式或場所。）	學校中有誰涉及推廣方面的努力？（職稱）	學校向誰推廣其最佳實踐？（強調合作夥伴與地點，包括學校的學區。）	推廣成果（分享因你在其他學校/學區工作而產生的實踐變化或提供學生的新機會。列出任何因此產生的人為現象、材料、議程或合作夥伴結果，且指明學校是否獲得推廣補助金，且是否書寫補助金報告。）
	Salesforce 的學生管理全方位服務			校、學區、非營利機構、公司以及個人，於加州三藩市舉行	作關係—BDEA 是 K-12 年級的早期採用者 且在改善資料系統上仍是思想領袖，以促進針對學生、創傷知情的學校文化。
2020	引進針對學生、能力本位、創傷敏感型課程	有興趣了解能力本位教育/安全且支援性的學校氛圍系統的教育者之校訪。	機構 發展部主任、發展部助理、教學領導者、教師、學生	在 9 月至 2 月每月 3 小時的造訪中招待 91 名訪客（3 月至 6 月因 COVID 取消造訪）	我們定期修訂材料，訪客才能持續獲得最新且與訪客課程發展需求相關的資訊。
2020	另類教育中的最佳實踐	青年過渡工作小組	BDEA 2.0 課程負責人、BDEA 2.0 人文教師、校長	定期與 BPS、波士頓 PIC 以及波士頓重新參與中心開會	做為大波士頓機會青年網路的一部份，分享關於預防輟學、參與度以及學生支援的最佳實踐。
2020	參與專題式以及相關學習的經驗	巴爾基金會/Springpoint 領導召集	BDEA 2.0 課程負責人	定期與全紐英倫的其他 Barr 受補助者開會	作為 Barr Foundation grantee cohort 的一部份，BDEA 與其他區域中的學區參加了 Springpoint 領導

推廣進行的年份	分享的最佳實踐	推廣管道（描述用於分享最佳實踐的方法、形式或場所。）	學校中有誰涉及推廣方面的努力？（職稱）	學校向誰推廣其最佳實踐？（強調合作夥伴與地點，包括學校的學區。）	推廣成果（分享因你在其他學校/學區工作而產生的實踐變化或提供學生的新機會。列出任何因此產生的人為現象、材料、議程或合作夥伴結果，且指明學校是否獲得推廣補助金，且是否書寫補助金報告。）
					的研討會，以改善相關、專題式學習的實踐
2021	重新使學習者參與遠距環境	遠距「校訪」	機構 發展部主任	全美學區 (YouthBuild PA、CHARIHO RI)	為了代替親身校訪，許多學區將 BDEA 視為支援另類教育學生的思想領袖並進行聯絡。我們分享了 SEL 與學術實踐，並獲得來自「造訪」學區的新觀點
2021	使用資料支援社交與情感學習	由 Salesforce.org 與 National Charter School Association 舉辦的網路研討會	數據與問責經理，機構 發展部主任	全美的特許學校	BDEA 獲得早期存取權以探索 Salesforce.org 新的 K12 平台（受 BDEA 學生支援以及 PGP 模型影響）。Salesforce 提供無償的思想合作，以建立 SEL 資料追蹤
2022	學生參與的非傳統途徑	45 分鐘的互動式簡報	資深系統開發者	Perrone-Sizer Institute, Cambridge College, BPS, Chelsea Public Schools, Lawrence Public Schools	收到教師領導階層資金補助 以向 Perrone-Sizer Institute 提交書面頂點簡報報告

推廣進行的年份	分享的最佳實踐	推廣管道（描述用於分享最佳實踐的方法、形式或場所。）	學校中有誰涉及推廣方面的努力？（職稱）	學校向誰推廣其最佳實踐？（強調合作夥伴與地點，包括學校的學區。）	推廣成果（分享因你在其他學校/學區工作而產生的實踐變化或提供學生的新機會。列出任何因此產生的人為現象、材料、議程或合作夥伴結果，且指明學校是否獲得推廣補助金，且是否書寫補助金報告。）
2022	另類教育中的最佳實踐	1 小時 Zoom	Brighton High School 機構 發展部主任	A-Venture Academy (RI)	在 A-Venture Academy 職員準備新增夜間課程並確定課程與人員任用的適當順序時，分享 BDEA 模型
2022	參與專題式以及相關學習的經驗	1 小時 Zoom	BDEA 2.0 課程負責人、BDEA 2.0 社區現場協調員、機構發展部主任	Excel Academy Charter Schools	在 Excel Charter Schools 探索工作為本另類教育課程時分享 BDEA 2.0 模型

學術課程成功

標準 5：學生表現

由於低畢業率與出席率，BDEA 擁有需要協助的問責性分類。我們按照特許學校表現標準的要求納入 MCAS 結果，以及我們以更細緻方式用於追蹤學生表現的措施。

2019 學年時，BDEA 執行了第一代 ELA 與數學的 MCAS 考試。新一代 MCAS 是在舊有 MCAS 上重新打造的考試，且分數無法相比較。舊的科學 MCAS 進行到 2021 年，並在 2022 年 6 月轉為新一代的格式。在 2019 和 2021 年的 ELA 與數學成果之間有顯著成長。更多學生獲得的分數符合成績水準期望，且獲得部分或未達成成績水準期望的學生百分比有所降低。儘管兩個科目都適用，在 ELA 的改善尤為明顯，2021 年時得分達成期望的學生從 6% 增加到了 35%。由於 COVID-19 疫情期間考試機會遭取消，中小學教育董事會核准修訂後的能力決定 (CD) 要求。學生可免除 MCAS 並透過部門確定的課程作業完成度達成 CD 要求。修訂後的 CD 資格已在下列畢業課程和科目中實施：ELA 與數學—2020-2022 課程，以及 STE—2020-2023 年課程。最近，我們的參與率在子群體上保持一致，其人口組成為小於 10 人的障礙學生或 EL。

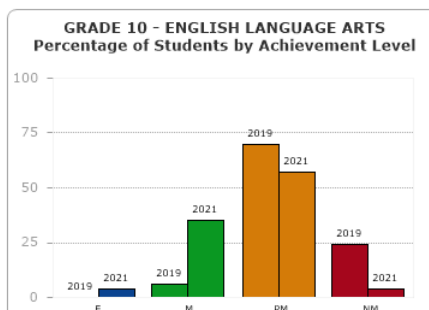
Next Generation MCAS Annual Comparisons

Data Last Updated on September 21, 2021

[More about the data](#)

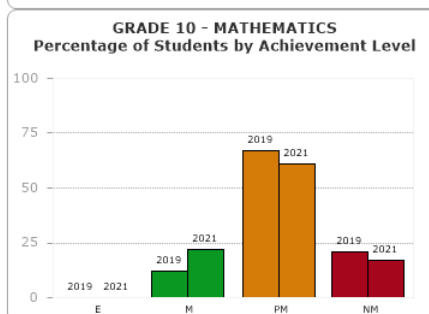
GRADE 10 - ENGLISH LANGUAGE ARTS		
ACHIEVEMENT LEVEL	2019	2021
Exceeding Expectations (E)	0	4
Meeting Expectations (M)	6	35
Partially Meeting Expectations (PM)	70	57
Not Meeting Expectations (NM)	24	4

2021 Participation Rate = 56%



GRADE 10 - MATHEMATICS		
ACHIEVEMENT LEVEL	2019	2021
Exceeding Expectations (E)	0	0
Meeting Expectations (M)	12	22
Partially Meeting Expectations (PM)	67	61
Not Meeting Expectations (NM)	21	17

2021 Participation Rate = 56%



作為完全理解學生自入學時到畢業所獲得的學術知識之方法，我們評估學生的 MAP 分數、遠/進狀態以及課程完成度。NWEA MAP（學術進度衡量）測驗是對學前到 12 年級兒童進行的電腦化、適應性測驗。BDEA 將此測驗用作確定低度技能學生的工具，並伴隨其他資料為他們安排合適的課程作業。

- 平均來說，37% 新生在 ELA MAPS 測驗中達到或超過 9 年級程度，35% 測驗位於 6 到 8 年級程度，且 28% 的測驗達到或低於 5 年級程度。
- 平均來說，35% 數學在 ELA MAPS 測驗中達到或超過 9 年級程度，20% 測驗位於 6 到 8 年級程度，且 45% 的測驗達到或低於 5 年級程度。

根據學生開始就讀 BDEA 時過去學校的成績單，給予學生免除權。另一種獲得免除權的方式是透過人文及/或數學部門給予的診斷中，「測試出」特定的課程模組。平均來說，12% 的新生進入「非常接近」畢業，23% 進入「接近」，35% 進入「尚遠」，且 30% 進入離畢業「非常遠」的分類（免除關鍵：非常接近 = 16 以上學分，接近 = 6-15 學分，尚遠 = 2-5 學分，以及非常遠 = 2 或以下學分）。

自返回全時親身學習以來，學生平均完成所註冊課程的 25%，每學期所有課程註冊人數中有 3.5% 獲得基本能力評分，1.5 % 獲得能力評分，以及 10% 獲得高能力評分。獲得進行中與基本能力評分的 IEP 學生數量稍微比非 IEP 同齡人高。英語學習者未完成率最高 (71.8%) 且根據 3 年課程評分資料，他們也最不可能獲得基本能力評分。*請注意：我們注意到課堂完成度與學生出席率有關連。如同所有學校，這是 BDEA 目前面臨的挑戰，並且我們正透過在新的一年任用新人員、創新以及額外學生支援來解決此問題。我們會持續監督在課程完成度方面的成果，並對照其他能力本位學校。*

BDEA 使用其他方式與評估工具分析學生整體表現成果，包含但不限於 MCAS 成績審查（根據部門）、YouthTruth 整體學校體驗問卷調查，以及 YouthTruth 多元性、公平與包容性項目（參閱附錄 D）。

維持並改善學生學術成就：理解到全州問責系統專注於 MCAS 能力、MCAS 參與度以及畢業率，BDEA 如先前描述，透過確保每日照顧到學生的社交情緒健康，維持並改善學生學術成就。

BDEA 的實踐是根據審查經分解的學生表現資料（人員減少率、保留率、畢業率、出席率、課堂完成度、停學率），使我們確認需要的學術課程變化（人員任用、群組等）。教學職員在每年初會檢查經分解的 MCAS 資料，並調整其教學實踐以改善學生學習與成果（包含暖身中的 MCAS 問題、MCAS 準備、跨科目教學、入門級課程、專題式學習等）。

標準 6：提供課程

關鍵指標 6.1：課程

BDEA 課程由 528 種傳統模型中的能力以及 BDEA 2.0 的 405 種基準組成。這些能力與基準涵蓋三種科目：數學、人文與科學。各部門都建立課程圖，當中概述一系列學生在 BDEA 獲得的課程與能力。各項課程與能力都特別與一部份基準一致，並與 Mass Common Core 一致，讓學生有時間練習並展現能力。學生在完成所有能力與基準上的進度會以電子方式記錄在名為「個別學習計畫」(ILP) 的文件中。

數學課程包含數字感、代數、幾何、進階代數、統計以及財務讀寫等方面的技能與內容。人文課程包含閱讀與寫作、文類研讀、研究、美國歷史、世界歷史、進階文學以及法律和道德倫理等方面的技能與內容。科學課程包含物理、生物化學、細胞生物學、遺傳學、演化、生態學、科學方法以及科學研究與寫作等方面的技能與內容。在成功完成這些能力，並通過 ELA、數學與科學的 MCAS 後，學生會在最後一學期研究基本問題並建立頂點計畫，進而為其準備畢業後規劃。頂點課程簡報是 BDEA 學生最終的畢業要求。

在此特許期，教學領導團隊進行修訂以改善整體嚴謹度，並建立跨課程及部門的一致期望文化。變更包括：

- 根據共同建立的共享實踐指標修訂數學、科學與人文的模組，以確保全 BDEA 的所有課程都具嚴謹度，並能反映 BDEA 的文化響應式教學優先事項。
- 根據最近考試的資料，科學、數學與人文部門符合 MCAS 2.0 的能力與基準。各部門合作分析學生理解的差距，並透過更加注意技能領域以及改善干預解決這些差距。除此之外，所有部門還專注於嚴謹教學，並確保所有學生都能接觸並為年級水準作業做準備。數學部門重新審視其指標，以確保根據能力評估學生時的共同性。為了支援障礙學生與 EL 學生，人文部門建立新的共同教學模式，當中包含人文教師與干預員為 2 級與 3 級 ELD 學生共同教導雙倍區塊。
- 如同先前提級，在 DESE GLEAM 補助金下，我們正評估科學與人文課程，以確保未來有最高品質的讀寫教育。

關鍵指標 6.2: 說明

BDEA 的教學實踐包含下列優先事項：建立尊重的社群、建立一致系統與常規以鼓勵學術成功、提供直接教學與合作式作業的結合且目標為逐漸使學生成為獨立學習者，以及使用文化響應式教學方法提供相關性與嚴謹。

除了文化響應式教學，BDEA 還持續將專題式學習與工作為本學習納入至全校教學實踐中，作為使學生參與的方法。BDEA 2.0 課程中進行的工作為本模型，最終將在全校中整合。通常會在 12 月（今年在 5 月/6 月進行）進行，學生與職員會從正常學校時程中休息，並參加四週的專題月，定義為最終進行全校專題討論會的專題式學習活動。專題月讓職員有時間與其他職員合作開發學習單元—強化職員的教學實踐。許多專題月期間開發的專題會成為一般時程的課程。

能力與基準與特定課程一致。在各學期末時，展示出掌握這些基準的學生，會按順序移到其學術規劃圖中的下一堂課程。此系統提供有著清晰學生學習期望的透明教學法。共同的課堂常規與架構，如暖身活動、包含學習目標的每日議程、學生取得作業或經更正的學校作業之確定區域、要求學生使用的包含組織系統的活頁夾，以及記錄學生對基準的掌握以及每日出席的圖表，這些都支援學生在課堂中參與並對學術進度有自主權的文化。與 COVID 前使用的紙本圖對比，COVID 期間學習管理系統的使用增加，許多教職員都會利用 Schoology 中的成績簿，讓學生能見到課堂中的進步。

雖然非 BDEA 獨有，但在此特取期內職員受到巨大挑戰，即學習遠距教學—這是上次申請時沒有人預料到的技能組。我們採用了自身技術以支援教師實踐中立即且重要的過渡。由

於發現遠距學習對部分學生來說非常有效，職員建議為三名教師以及一名社區現場協調員重新引進混合教學模式。

除了遵守學區與本州的監督與評估要求，BDEA 還透過下列措施支援教師對普通教育目標的進度：書寫輔導、所有新職員的領導教師輔導、同儕觀察、學生意見回饋調查、特定內容的部門開會時間，以及全校專業發展。

在目前的 2022 學年中，我們最重要的教學投資是與文化相關教學教練 Kayla Morse Higgs 簽訂合約。各個學術團隊都教練密切合作，以審核並執行必要的課程調整。為了支援文化相關與反種族歧視課程，教學職員使用文化響應式作業 (CRT) 指標，在其作業、計畫與評估課程中納入了部分內容。該內容由「連結」、「高階思維」、「社會正義」、「公平/去殖民化」、「意見」、「差異化」以及「可觸及性」等原則組成 (附錄 D)。

關鍵指標 6.3: 評估與課程評量

請參照標準 5 中提供的資訊。

關鍵指標 6.4: 支援所有學習者

Boston Day and Evening Academy 是特別致力於所有學習者公平教育的學校，包含第一語言非英語者，以及有學習差異及/或挑戰使有時難以學習課程者。在進入 BDEA 後，所有學生都會進行普遍篩檢與診斷測試，以確定適當的課程安置以及需要的干預服務。對於伴隨 ELD (英語語言發展) 等級或有 IEP (個別教育計畫) 的學生，服務會按照法律並根據學生個別需求確定。

伴隨 ELD 等級的學生接受獲認證的 ESL 教師的服務。22% 的職員為獲認證的 ESL 教師。兩名教師為 2-3 級 ELD 學生提供英語的直接 ESL 服務。兩名教師為數學教育者，而有一名科學教師發現獲得認證是在課堂中為英語學習者提供額外服務的方式。所有教師都接受 ESL 1-4 類別的培訓。

BDEA 為完全包容式學校，這代表學生在上學日有 21% 或更少的時間內脫離普通教育。我們相信包容式教育以及低的教師-學生比和專業發展機會，使得產生各個課堂中都有廣泛學習者的學校文化，進而獲得成功。48% 的教師有特殊教育雙學位 (不包含特殊教育協調員以及特殊教育主任)。根據評估結果以及各 IEP 中要求的服務提供率，我們理解在特殊設計的教育對於學生成功是必要的情況下，對補充服務的需求。

BDEA 為有個人化需求的學生提供正常課堂外的讀寫、數字和科學支援，並為所有學生提供相同的每日資源。每一位經驗豐富的教學專家會與需要更加個人化教學的學生合作，並幫助教師讓課程可讓所有學習者學習，這些人可能在課堂中或考試中需要調整，才能取得學術進展。

為了確保我們有支援所有障礙學生，我們維持學術審查委員會 (ARC)，這由特殊教育主

任、特殊教育協調員、教學領導者，以及讀寫、數學和科學專家組成。此團隊每週開會以審查 EL 學生和障礙學生的學術進度，以規劃並提供學術干預和支援。

標準 7：學校氛圍與家庭參與

關鍵指標 7.1 安全與支援性環境

- 我們每年會對學生進行問卷調查（參閱附錄 D）。

我們將學生納入校園環境的建立。Student Voice 是與學生政府相等的 BDEA。我們的校長和營運專家與學生團隊合作，以營運和課程為核心提供資訊並作出決策。在目前的特許期，我們擴展助教課程，這讓 BDEA 畢業生在校內有另一層代表且是學生能尋求建議與指示的模範。助教成為職員的一份子，參加職員會議和 PD 會議，且在學期中規劃並提出三項課程規劃中的一項。助教也透過在課堂中支援學生以幫助導師，無論是一對一或小組環境。助教每週與導師開會評估當週狀況、與課程經理獨自開會，以及和其他助教與課程經理開會討論共同實踐、經驗、成功與挑戰。

關鍵指標 7.2 家庭參與

如同所有人遭遇的情況，家庭參與在疫情期間對於 BDEA 是種挑戰。在通常的一年中，學生家庭總是歡迎來到 BDEA 並會特別邀請至活動，以慶祝並支援孩子的學術、社交及情感成長。在通常的一年中，BDEA 也偶爾會在家中與社區周圍與家人開會。

每名 BDEA 學生都有學術顧問，會與學生的家長和監護人保持溝通。每學期結束時會寄送成績單給家庭，但在整個學期中，學術顧問會定期與家庭溝通。學術顧問會提供家庭學生在課堂中進展的最新狀況，以及其他任何可能出現的問題，例如未持續出席或行為不良。此外，顧問每年會與學生和家庭開兩次會，進行由學生主導的反思與目標設定（家庭會議）。疫情期間，這些會議透過 Zoom 進行。家庭會議是學生學術進度、目標以及任何可能面臨的挑戰之合作審查與對話。在 2021 年秋天時，181 個家庭參加家庭會議，且 2022 春天時有 159 個家庭參加。

除了學生主導的家庭會議外，學生也有機會在學校專題討論會期間向家人展示學術成績，這是先前提及的專題月的最大重點。家庭能帶著鄰居與朋友加入職員和社群成員，以體驗年度專題討論會。學生及其家庭也會受邀參加返校 BBQ 與年度感恩節晚餐，並在其中與職員交流。自 2020 年 3 月以來我們就沒有舉辦大型室內活動，而是轉為在任何可能的時候讓家庭線上參與。

特許期中最重要的家庭參與變更是在 2022 學年開始時雇用家庭聯絡員。此職位讓我們透過每月開會的家長委員會大幅擴展與家庭之間的聯絡，並且以持續的 Zoom 活動為學生慶祝，並提供家庭支援和聯繫。家庭聯絡員與營運主任合作，建立先前提及的內部食品分發站、衣物和用品櫃，以及為每個學校假期準備的食品袋。

機構服務能力

標準 8：能力

關鍵指標 8.1：學校系統與領導階層

學校領導階層在 2015 年 7 月時變更，當時的教學主任 Alison Hramiec 在全國遴選後受董事會指定為校長。此程序由領導力培訓和組織發展顧問帶領，他算作學校所有選民的代表。

BDEA 強烈相信賦權職員創新並帶領對話，能促進如何提供學生更佳服務的深度思考。提供職員的領導機會包含教學領導團隊 (ILT)；Department-Plus 以及兩名董事會職員職位。賦全職員擁有並加強工作、利用學校內外的專業發展機會、帶領專業發展並分享實踐思考會創造健康且積極的專業社群，其目標始終是改善學生的生活與教育。

在她於 Boston Day and Evening Academy 的長任期職位中，Hramiec 女士是其他學校領導者的強力網路的一份子，他們努力合作並在過去兩年間度過疫情。由於 BDEA 在獨特模型中營運，校長已與 BPS 統籌辦公室建立起關係，提倡進一步理解控制人員任用預算的分配公式以及回購和加權指標。財務自主權使我們能最大化贈與的補助金、籌款以及合作夥伴關係，以支援學生需要的學術和非學術服務與機會，他們才能都為專上作好準備。

我們的教學實踐是由兩名資深教師帶領，他們都曾擔任教學領導者的職位。他們與 2.0 課程負責人共同指導全 24 名教師。所有教職員都能獲得教學輔導員以及文化響應式輔導員。在此特許期，校長將其領導團隊從由校長、學生支援主任、畢業後規劃主任、營運主任、發展部主任、教學領導者以及 2.0 課程負責人組成的行政領導團隊 (ALT)，過渡至亦包含資深系統開發者、特殊教育主任以及註冊處主任的團隊。此團隊的平均任期超過 10 年，每兩週開會一次進行高層營運、預算、人員任用以及學校課程方面的決策。本校使用 BPS Vector 進行教職員與支援職員年度審核，且包含目標設定、傳達進度，以及目標修改和年末評估的時間。董事會對校長進行年度審查，徵求 BDEA 社群所有職員的回饋意見。

最後，BDEA 職員參與年度內部評估，以幫助領導階層改善監督與評估，並持續改善學校文化。特別是平均來說，80% 的職員相信評估評分能準確反映其效率。儘管在全球疫情期間滿意度受到挑戰，仍有 83% 職員在最近的評估中回報感到很充實。職員也建議明年要討論的特殊教育和 ELL 主題，以及評價專業發展的效力（幹部會議、文化響應式教學、部門時間、霸凌等）我們利用回饋意見設計明年的學術時程表，並由職員的意見帶領這項工作。

關鍵指標 8.2：專業氛圍與成效標準

如同我們在本文見中展示的，BDEA 一整年都在推廣各種能力的實踐。我們自 2020 年 3 月以來的大多數訪客或 Zoom 會議來賓，正規畫或開始在其自身學校中實施我們的課程，通常在另類教育環境中與相似人口的學生合作。身為準備推廣實踐的職員與教師，教導他人有助與我們內部的學習，這通常會根據學科專業合作進行。也有助於專業氛圍

的，是在我們拆除校內白人至上主義文化的過程中反思自身偏見的承諾；這對於我們白人與認同為白人的職員尤其重要。我們的種族正義聲明清楚說明了領導團隊消除種族不公的承諾，以同情心對待所有社群中的成員，並提倡持續的治療與調解程序，以拆解白人至上文化。

當 Alison Hramiec 在 2015 成為新校長時，她將組織圖從傳統架構翻轉，以從視覺上展示校長是支援職員工作的基礎，而非工作指揮者。我們的組織圖（參閱附錄 D）顯示目前 2022 學年的監督、教學與支援職員分布。

關鍵指標 8.3: 合約關係

本校設有選舉工作委員會，由 BTU 教學與支援職員組成，他們在秋冬時開會審核 ETW 協議，並將其呈報給校長，後者接著將其提交給董事會進行最終核准。ETWA 規定了商議的工作條件、時數以及根據波士頓教師工會的指導，整年獲得工作津貼的機會。BDEA 教師、學生支援協調員、註冊處主任、CFC 以及護士能獲得的補償以及福利，與其他任何波士頓公立學校的都相同。其他就業條件一例如上學日和學年長杜、一般上學日需要的時間量，以及在暑假或學校假期期間需要的額外時間一都在「選擇工作會議中」定義。

標準 9: 治理

BDEA 董事會 (BoT) 是由具有與學校相關的特定專業知識的志工組成，他們在法律及道德上都對社群負責，以保證組織的健康、活力和效果。董事會的職責是「治理」，包括法律責任、一般監督、校長評估、規劃與政策制定，以及遵守信託規定。

我們的董事會目前有 14 名成員，且 64% 成員的身分認同為有色人種。36% 的人身份認同為白人。在目前的特許期中，我們帶來了八個新的董事會成員，他們具有籌款、社群組織、高等教育、社會工作以及勞動力教育方面的專業知識。董事會中專業知識的多樣性讓我們能有效率且有效力地執行各種變更：

- 發起新策略規劃，且專注於成為反種族歧視機構
- 對特許進行四項修改
- 試行 BDEA 2.0 課程
- 重新引進混合學習課程
- 度過 COVID-19 疫情，同時將學生與職員的心理健康視為優先
- 提供財務監督，包含按時審計、平衡學校預算以及引導 ESSER 花費
- 在兩所明顯的 BPS 設施中進行課程
- 強化畢業後課程
- 更新 BDEA 基礎的附屬條例

董事會今年開會七次（包含九月的放鬆會議），且包含每月與校長開會的執行委員會，以審核營運與財務報告，並就全董事會會議的議程提出建議。董事會也會每年建立三至四個子委員會，以推進學校優先事項。2022 學年中，我們制定資料、設施與財務委員會。執行委員會、校長以及資深系統開發者合作設定年度董事會開會時程，詳細列出要包含的主

題與資料，因此董事會事先規劃以討論整年最相關的主題。每次會議都包含對分列的學生資料、職員、營運以及推進努力和結果的審查。

深度涉入董事會的一大好處是，在每年四次的畢業典禮和其他學校活動中不斷與學生、家庭以及教師接觸，包括每年的合作夥伴派對、登記烤肉、感恩晚餐、專題討論會以及花園慶典。在目前的特許期，我們在 2019 年時舉行這些活動，並且董事會成員可以加入虛擬版本的活動。

財務監督

如同先前申請書中財務區所寫，董事會、校長以及營運主任與會計師合作 (Insource Services)，後者遵循標準會計實踐以監督支出和收入，且所有職員都遵守協議，以確保所有支出都有明確的書面記錄與核准系統。董事會財務副委員會審查每季預算與實際報告，並核准年度預算與稽核。任何實際上和預算的收入和支出之間的巨大差異，都由董事會與校長和董事會財務主管審查。此稽核在提供給董事會前，先由財務委員會審核。

標準 10：財務

在目前的特許期中，我們已顯著強化財務職位。上次申請特許時，學校的淨資產為 831,968 美元。我們累積 738,266 美元的現金及現金等價物（截至 2016 年 6 月 30 日）。本校目前資產為 166 萬美金（77.8 萬為現金及現金等價物，52.3 萬在投資帳戶內，以及 5.2 萬固定淨資產，扣除累計折舊）我們有 50.2 萬的債務。

我們將強大的財務狀況歸因於目前特許期的三項重要變更：

2018 年 1 月時，我們在 Insource Financial Services 聘用新的會計員。在 Insource 的支援下，我們將校長帶領的預算程序系統化，財務上由波士頓公立學校概述的每名學生分配額推動。我們的預算程序中對於預期的收入和支出有明確的年度預測，持續以行項目編碼管理支出，以及對聯邦、州和私人補助金進行管理。我們自 2019-2022 年以來，每年都建立並維護平衡預算。每季與會計開會並在該期間保持持續溝通，Insource 會產生預算與實際的財務報告，由董事會的財務子委員會進行季度審核。隨著 2018 年 10 月在銀行業工作的董事會成員加入，我們將資產從儲蓄帳戶轉移到投資組合中，因此增加學校收入。

2001 年時，我們建立 BDEA 基金會及其自身的 501c3。由於分配給我們每個學生的款項不足以支付所有我們所提供服務的成本，學校依靠內部的努力以籌集補充課程的資金。在特許中包含的自主權下，基金會讓我們能建立較不依靠的每名學生撥款的財務安全，並從廣範圍的資助者獲得資助，包括個人、公司與私人基金會，用於持續營運、與我們學校有關的特定項目，以及長期的未來穩定性。

為了回應 COVID-19 疫情，我們在目前特許期中獲得了三輪聯邦 ESSER 資助，總計為 \$4,160,765 美元。我們按照此資金的目的，在設施的健康與安全上投資，並將額外的資源用於學生的緊急心理與身體健康需求。在與董事會、職員和學生合作的程序中，我們密切監督支出與預計支出以在 2024 年 9 月計畫結束前達成 ESSER 資金的條款。

我們在完全花完聯邦 ESSER 資金時敏銳地意識到，我們需要更強力的財務狀況才能維持目前的營運。為此，我們與 Insource 的會計員合作以建立五年預算預測，當中包括 ESSER 支出，做為未來五年必要籌款的指南。我們有一名專門籌款的 FTE 職位，他很專注於這項任務。

對自學校初始特許以來的學校財務審查表明，持續不符資格的稽核（沒有重大誤述或重大發現）。學校透過獨立開啟收到電郵的過程實施內部控制程序，要求在付款前對現金支付進行授權核准，並對現金支付進行審查與授權簽署。

未來五年規劃

在 Boston Day and Evening Academy 中，我們很感謝本州與本市的支援，以服務太常遭傳統學校模型留下的學生人口。我們的目標是使用接下來的五年持續發展學生支援和學術優勢方面的最佳實踐，同時忠於使命，滿足最有可能無法高中畢業或堅持就業機會以及經濟向上流動機會的學生之需求。在下一個特許期中，我們規畫提出修正申請，以核准新的使命陳述。

我們對 Boston Day and Evening Academy 畢業生的願景是，獲得文憑的青年離開學校時，擁有明確的就業或高等教育相關專上計畫，且擁有社交情感獨立性，能夠度過生命中會在個人與專業方面上持續面對的障礙。由於此願景，以下是與我們申請相關的長期目標與目的：

- 持續投資以成為反種族歧視機構。在去年這個時候，我們完成了先前提及的 BDEA 種族正義聲明。如本聲明中所述，我們承認旨在支持白人至上主義的社會結構與系統架構如何以課程、政策、文化、人際關係、微侵略行為、歧視等形式出現在學校之中。我們正積極抵制身處的美國種族主義教育系統—讓我們的學生能更輕鬆、安全度過高中及以後的經驗—並成長茁壯。本學年我們透過加強課程在此目標上投入超過 8 萬美元，這些課程專注的主題例如有 Black joy、教師的文化能力輔導、修復式正義實踐培訓、領導團隊與校長在拆除白人至上主義文化方面的相關輔導，以及關於反種族歧視實踐的全職員專業發展。我們會繼續將此「北極星」做為推進策略的核心重點，因為我們知道這是學生群體安全與支援的基礎。
- 投資學生的健康。透過公共衛生局資助的合作，我們很高興能夠分享從 2023 學年開始，Whittier Street Health Center 將在 BDEA 內開設衛生中心。這對我們來說是提供所有 BDEA 學生初級醫療照護與預防醫學，以及口腔、行為和眼睛照護的絕佳機會—不收任何費用。我們將有在彼此間協調的架構化個案管理系統，並期待透過這項有深遠影響的資源，擴展我們的全人照護。未來五年，與優先考慮健康照護一致，我們將與日托建立正式合作關係，才能支援超過 30 名的年輕家長，尤其是因為兒童照護需求而難以上學的年輕母親。

- 透過在 BDEA 的所有課程中整合職涯路徑模型，強化畢業後規劃服務。鑑於能力本位模型中教師課程發展的獨立程度，我們在此目標上的定位獨特。我們將持續把與社區合作作為優先，以支援學生可以在上學日獲得學分的專業實習、了解在這方面表現良好的其他學校、審核與途徑相關的新課程，以及為職員保留專業發展空間，以支援此倡議。在目前的特許期中，我們在 BDEA 2.0 中試行該概念。此試行的強力結果將在後續的五年間推動該模型的擴展。
- 持續達成障礙學生以及英語語言學習者的需求。在此特許期我們增加全職特殊教育協調員 (COSE) 的職位，這讓我們能更加關注並注意 IEP 學生，這點隨著障礙學生人數在目前特許期增加超過 10 個百分點，變得更加重要。我們將在 2023 學年增加另一名特殊教育/EL 教師，以確保我們達成該人口需求的能力，並讓學校心理醫師從每週 1 天增加至全職。
- 持續強化能力本位模型。我們有幸能獲得本州的 2022-2024 學年多年讀寫注重補助金。我們使用此補助金，透過與簽約的文化能力輔導員以及內部規劃團隊合作，加強學科讀寫與公平讀寫課程。在 2021-2022 學年中，我們與 TNTF 合作進行讀寫實踐的正式評估，這為我們制訂正式工作計畫奠定了基礎，使優先擴展讀寫成為未來兩年教學團隊專業發展的關鍵重點。職員與教師組成的團隊也打算圍繞 Teaching for Black Lives 制定工作小組。這項努力旨在為學生將對文化、恢復力、喜悅和自由的慶祝作為核心。
- 我們正在學校的財務穩定性方面投資。我們正聘用全職出席率協調員，以與招生辦公室、學生支援、家庭聯絡員以及教師合作，以支援學生整合和持續的出席率與人員減少問題。對於財政實力重要的是，我們也會將資源用於打造品牌、行銷以及建立基礎董事會以幫助增加學生入學率、增加籌款以及在波士頓社區內建立更深的連結。
- 最後，我們必須將尋找符合學生需求的設施作為優先。BDEA 正服務 BPS 系統中最受邊緣化的學生人口。支援學生完成高中學業，並使其擁有技能和經驗以維持提升生涯的工作，有可能透過未來有償的職業，為城市貢獻數百萬美元的成長。為學生提供公平學習環境是社會與種族正義方面的問題一旦我們目前的設施無法達成學生需求。由於可追溯回 2018 年的空間限制，BDEA 2.0 課程目前在 Timilty 建築進行，因此我們的運作和活動被分在兩個校區之中。儘管 Timilty 預計在 2021-2022 學年末關閉，但先前提到的衛生中心將在 2022-2023 學年新增至 Kearsarge 20 號，屆時我們就能向 BPS 提倡更多空間，並獲得在 Timilty 建築的一整層中擴展課程的能力。在接下來的五年中，我們將與 BPS 密切合作以建立明確計畫，使我們能在最先進且尊重學生社交、情感與教育需求的設施中居住，這是他們理應獲得的。為開始此程序，我們雇用了顧問進行可行性研究，評估 Nubian Square 周圍的不同選項，替未來的設施提供位置選項以及費用預測。