

平權影響聲明: Burke 創新計劃

標題: Burke 高中創新評估和更新

日期: 2022 年 6 月 08 日

是否應用了 [種族平等計劃工具](#) ? 是 否

如果是, 請輸入 REPT 會議的日期, 並在此處鏈接到已完成的 REPT : _____

平權、策略和機會差距部門的成員是否審閱了此聲明? 是 否

BPS 種族平等規劃工具部分	摘要/理論
<p>1. 提案/陳述與影響 <i>提案/努力的預期結果是什麼(包括消除差距)?是誰主導這個工作/計劃,是否反映了BPS學生和家庭的群組認同(關鍵群組包括了黑人,拉丁裔,亞裔,原住民,移民,多語種使用者,有特殊教育經歷的人)?</i></p>	<p>Burke 高中正在申請更新其當前的創新計劃, 並保持與原始申請相同的四項自治權。儘管所有學校在 COVID-19 期間和之後都遇到了挑戰, 這四項自主權支持我們的培養全面發展的孩子的方法, 並使我們能夠在縮小機會和成就差距方面取得進展。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 課程靈活性支持我們使用按年級標準組織的相關的、情境化的課程內容, 讓學生有多種機會展示能力。教師參與文化響應式的教學支柱, 並且必須展示學生在個人化的和多元化組別中學習的策略。 ● 學校日程自主權建立在更長時間的教學中, 以便有足夠的時間進行小組學習和獨立練習, 以培養學生的溝通技巧和批判性思維。此外, 教師被分配的時段更少, 和老師一起學習的學生更少, 使得個性化的教學可以更多。保持這種自主權將支持我們過渡到 MassCore 畢業要求, 並根據學生的需要採用多樣化的融合模式。 ● 招聘自主權使 Burke 可以自由地僱用代表我們學生群體的員工, 使我們與學生團體互動更有意願和部署。通過早期招聘, 我們通過發布公開職位來招聘最優秀的候選人, 這些職位表明我們希望獲得超出所需認證的特定品質。 ● 職業發展 (PD) 的靈活性使我們能夠實施為期兩天的年度務虛會, 包括深入的挖掘數據信息、確定有需要的領域以及規劃當年的職業發展序列。我們的教育模式和學校改進策略推動了 PD 內容。 <p>我們的創新計劃設計團隊包括三名領導團隊成員、三名家長和三名工作人員。設計團隊包括代表我們學生團體的黑人、拉丁裔、佛得角裔和白人成員。</p>
<p>2. 與戰略計劃一致 <i>提議/努力如何與學區的戰略計劃保持一致?</i></p>	<p>Burke 創新計劃的這兩個主題與學區戰略計劃中的承諾相一致。</p> <p><i>放大所有聲音</i>: 我們的目標是讓 Grove Hall 地區及其他地區的所有 Burke 利益相關者參與進來: 家庭、合作夥伴、社區領袖和學生。</p> <p><i>反種族主義和縮小機會差距</i>: Burke 創新計劃使用四項自主權來想像、設計和</p>

	<p>營造一個學習環境，該環境將縮小傳統上被邊緣化群體的學生所經歷的學術和機會差距。我們的目標不僅是加強學生的學術技能，而且在提供公平的、世界一流的、高質量教育的學校中培養他們對學習的熱愛。使用我們創新計劃中概述的自治權將為消除公平障礙保障靈活性和條件，並可以讓我們在成為一所散發著創造力、靈活性和同理心的學校的旅程上繼續前進。我們的自治權使我們能夠讓學生有機會獲得嚴格的學術體驗、職業晉升道路和課外活動。這些經歷增強了自信心和認同感的發展，特別是幫助年輕學生開始實現他們的未來並思考他們的職業生涯。</p>
<p>3. 數據分析 <i>分析了哪些數據？它是按種族和其他關鍵群體來劃分的嗎？關於差異，它顯示出什麼？</i></p>	<p>在過去的八年來，Burke 的學生成就一直在提升。根據中小學教育部的概況數據，自退出轉型狀態以來，我們的問責百分位數提高了 17 個點。根據 《美國新聞與世界報導》，我們現在在波士頓高中中排名第 7。</p> <p>我們分析了問責數據來確認關鍵的趨勢和差異。Burke 的出勤數據並沒有顯示出基於種族的顯著差異；然而，去年，我們的英語學習生 (EL) 的每日平均出勤率下降了 11%，並且長期缺勤率最高。此外，男學生的出勤率明顯低於女學生。與此同時，男學生在升級和畢業率方面表現不佳。從我們的高水平課程完成率和大學入學率來看，我們的男學生和拉丁裔學生的表現優於所有其他群組。雖然特殊教育學生的表現與整體學生的成績相當，但我們的 EL 在幾乎每個數據點上的表現都低於所有其他群組。</p>
<p>4. 利益相關者參與 <i>誰參與了 (數量，關鍵群體和角色)，如何參與，收穫了什麼？受這項建議/努力影響最大的學生/家庭怎麼說？</i></p>	<p>Burke 的在校平權圓桌會議有大量家庭、學生、員工、合作夥伴、社區組織者和企業參加。與員工的持續對話包括與我們學校級別的特殊教育諮詢團隊和語言評估團隊的會議。</p> <p>家庭和合作夥伴支持我們更新自治權，並看到自治與我們的持續成長之間的聯繫。老師們一致認為，我們目前的靈活性已經產生了學術成果，我們的學校時間表——提供每日內容規劃和每週年級團隊會議——使得我們有嵌入式的學習機會。學生對自治的影響表達了積極或中性的感受。</p>
<p>5. 種族平等策略 <i>這項提議/努力如何減少差距並增加種族平等和其他方面的平權？可能會出現甚麼預想之外的後果？哪些補充策略將進一步促進平等？</i></p>	<p>Burke 高中位於 Grove Hall 的“Circle of Promise”社區，這是波士頓歷史上最被邊緣化的地區之一。學校為波士頓最多樣化和最有需求的學生群體之一提供服務。我們目前招收了近 400 名學生，其中許多人居住在高度貧困、犯罪率高的地區。我們的學生茁壯成長，因為伯克提供了有意義的學習機會、持續的指導以及顯著的社交/情感支持，這些支持源於我們對培養全面發展的孩子和服務全家的承諾。</p> <p>我們將利用我們的自主權來破壞招聘中的系統性種族主義做法，提供成人學習機會，進行艱難的對話以實行全校範圍內反種族主義教學法，並確保我們的學校結構和資源反映我們對公平的承諾。鑑於出勤數據存在差異，我們將特別</p>

	<p>關注英文學習生 (EL) 的需求，並尋求社區合作夥伴和多語言和多文化教育辦公室 (OMME) 的支持。有針對性的職業發展 PD 將磨練員工技能，為 EL 提供有效指導，社區資源將支持家庭參與，我們將共同打破學生成功的障礙。</p> <p>Burke 的招聘實踐確定了具有傾向並願意接受我們的文化和語言維持實踐 (CLSP) 的候選人。我們的招聘小組委員會始終包括代表我們學校人口組成的家庭成員和學生，並向候選人提出尖銳而勇敢的問題。我們始終強調有挑戰性的傳統課程，我們利用額外的 PD 機會來培訓和更新員工的 CLSP 能力。</p>
<p>6 預算與執行 <i>預算的影響是？實施將如何確保達到所有目標，尤其是與平權相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們帶有平權的視角嗎？</i></p>	<p>這些自治不會影響我們的運營預算。但是，如果圍繞人員配備計劃模型和日程安排的決定會影響現有結構和特定學生群體，我們將與規劃和分析 (PandA)、OMME 和特殊教育辦公室合作，尋求指導和支持。我們還將尋求資金機會以補充員工的發展。</p> <p>教學領導團隊 (ILT) 和領導團隊將領導我們創新計劃的實施，兩個團隊的成員代表了我們學校的主要選民。通過定期的平權圓桌會議、家長和學校委員會會議、合作夥伴座談會、員工會議以及學生市政廳和諮詢，我們將與所有利益相關者接觸，並確保在我們審閱我們的做法和定期查看數據時，我們學校的每一位成員都有其代表，提供他們的反饋。</p>
<p>7. 問責制與溝通 <i>如何評估、記錄和傳達影響力給利益相關者？誰來負責？</i></p>	<p>我們將通過分析出勤率、留級率、畢業率、大學先修課程參與率、大學入學率和毅力以及包括 MCAS、MAP 和 SAT 在內的評估來監控進步程度。</p> <p>我們將繼續通過我們的平權圓桌會議、家庭會議和新聞通訊向我們的利益相關者報告成就數據。我們將定期審查我們的自主權，並告知我們的利益相關者我們使用它們做出影響我們教職員工和學生的決策的實例。</p>