

## Déclaration d'Impact sur l'Équité : Plan d'Innovation de Burke

**Titre :** Évaluation et Renouveau du Plan de l'Innovation de Burke High School

**Date :** Le 8 juin 2022

[L'Outil de Planification de l'Équité Raciale](#) (REPT) a-t-il été utilisé ?  Oui  Non

Si oui, insérez la (les) date (s) des réunions REPT et le lien vers le REPT complété ici :

Un membre de la Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité a-t-il examiné cette déclaration ?  Oui  Non

Sections de l'Outil de Planification de l'Équité Raciale des BPS	Résumé / Justification
<p><b>1. Proposition / Présentation &amp; Impact</b> <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition / de l'effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail / cette planification et reflètent-ils les identités de groupe des élèves et des familles des BPS (les groupes clés comprennent les personnes Noires, Latino-américaines, Asiatiques, autochtones, immigrantes, multilingues et ayant une expérience en Éducation Spéciale) ?</i></p>	<p>Burke High School demande le renouvellement de son Plan d'Innovation actuel et le maintien des quatre mêmes autonomies accordées lors de la demande initiale. Ces quatre autonomies soutiennent notre approche globale de l'enfant et nous permettent de réaliser des progrès pour combler les lacunes en matière d'opportunité et de réussite, malgré les défis que toutes les écoles ont dû affronter pendant et après la COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La flexibilité du programme favorise l'utilisation d'un contenu pertinent et contextualisé organisé par des normes de niveau scolaire qui offrent aux élèves de multiples opportunités de montrer leurs compétences. Les enseignants s'engagent dans les piliers de l'enseignement adapté à la culture et doivent démontrer des stratégies permettant aux élèves d'apprendre individuellement et dans divers groupes.</li> <li>● L'autonomie des horaires scolaires prévoit des périodes d'enseignement plus longues pour laisser suffisamment de temps pour le travail de groupe et la pratique indépendante afin de développer les compétences de communication et l'esprit critique des élèves. De plus, les enseignants se voient attribuer moins de sections, travaillant avec un plus petit nombre d'élèves et permettant une plus grande personnalisation. Le maintien de cette autonomie soutiendra notre transition vers les exigences d'obtention du diplôme MassCore et un modèle d'inclusion varié en fonction des besoins de nos élèves.</li> <li>● L'autonomie d'embauche donne à Burke la liberté d'embaucher du personnel représentatif de notre population étudiante, et avec la volonté et la disposition d'engager notre corps étudiant. Grâce à un recrutement précoce, nous embauchons les candidats les plus solides en publiant des postes vacants indiquant les qualités spécifiques que nous désirons au-delà des certifications requises.</li> <li>● La flexibilité du développement professionnel (PD) nous permet de mettre en œuvre une retraite annuelle de deux jours, comprenant une analyse approfondie des données, l'identification des domaines de besoin et la planification du déroulement de PD pour l'année. Notre modèle éducatif et nos stratégies d'amélioration de l'école actionnent le contenu du PD.</li> </ul> <p>Notre équipe de conception du Plan d'Innovation comprenait trois membres de notre équipe de direction, trois parents et trois membres du personnel. L'équipe de conception comprenait des membres Noirs, Latino-Américains, Capverdiens et Blancs représentant notre corps étudiant.</p>
<p><b>2. Alignement avec le Plan Stratégique</b> <i>Comment la proposition / l'effort s'aligne-t-il sur le plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Ces deux thèmes du Plan d'Innovation de Burke s'alignent sur les engagements du Plan Stratégique du district.</p> <p><i>Amplifier Toutes les Voix</i> : Notre objectif est d'<b>impliquer</b> toutes les parties</p>

	<p>prenantes de Burke dans la région de Grove Hall et au-delà : familles, partenaires, dirigeants communautaires et élèves.</p> <p><i>Lutte contre le Racisme et Comblement des Lacunes</i> : Le Plan d'Innovation Burke utilise les quatre autonomies pour imaginer, concevoir et exploiter un environnement d'apprentissage qui comblera les lacunes académiques et d'opportunités rencontrées par les élèves issus de populations traditionnellement marginalisées. Nous visons non seulement à renforcer les compétences académiques des élèves, mais à développer leur amour de l'apprentissage dans une école qui offre une éducation équitable, de classe mondiale et de haute qualité. L'utilisation des autonomies décrites dans notre Plan d'Innovation garantira la flexibilité et les conditions nécessaires pour éliminer les obstacles à l'équité et poursuivre notre cheminement pour devenir une école qui respire la créativité, la flexibilité et l'empathie. Nos autonomies nous permettent d'engager les élèves dans des expériences académiques rigoureuses, des cheminements de carrière et des activités parascolaires. Ces expériences renforcent le développement de la confiance en soi et de l'identité, aidant particulièrement les jeunes élèves à commencer à concrétiser leur avenir et à réfléchir à leur carrière.</p>
<p><b>3. Analyse de données</b>  <i>Quelles données ont été analysées ? A-t-il été ventilé par race et autres groupes clés ? Qu'a-t-il montré concernant les disparités?</i></p>	<p>Au cours des huit dernières années, le rendement des élèves de Burke s'est constamment amélioré. Selon les données du profil du Département de l'Enseignement Élémentaire et Secondaire, nous avons gagné 17 points dans notre percentile de responsabilité depuis la sortie du statut de redressement. Nous nous classons désormais au 7e rang des lycées de Boston selon le <a href="#">US News &amp; World Report</a>.</p> <p>Nous avons analysé les données de responsabilité pour identifier les principales tendances et disparités. Les données de l'assiduité de Burke ne montrent pas de disparités significatives basées sur la race ; cependant, l'année dernière, notre population d'Apprenants d'Anglais (EL) a connu une baisse de 11 % de la fréquentation quotidienne moyenne et a enregistré le taux d'absentéisme chronique le plus élevé. De plus, l'assiduité des garçons est nettement inférieure à celle des filles. Dans le même temps, les élèves de sexe masculin obtiennent de moins bons résultats en matière de taux de promotion et de d'obtention du diplôme. En regardant nos taux d'achèvement de cours avancé et d'inscription à l'université, nos élèves masculins et Latino-Américains ont surpassé tous les autres sous-groupes. Alors que les performances des élèves de l'Éducation Spéciale sont comparables aux taux globaux des élèves, nos EL ont enregistré les résultats moins bons par rapport à ceux de tous les autres sous-groupes sur presque tous les points de données.</p>
<p><b>4. Engagement des Parties Prenantes</b>  <i>Qui s'est engagé (quantité, groupes clés et rôles) et comment, et qu'est-ce que cela a donné ? Qu'ont dit les élèves/familles les plus touchés par cette proposition/cet effort ?</i></p>	<p>La Tables Rondes sur l'Équité en milieu scolaire de Burke a réuni un grand nombre de familles, élèves, personnel, partenaires, organisations communautaires et entreprises. Le dialogue continu avec le personnel comprend des réunions avec notre Équipe Consultative en Éducation Spéciale et notre Équipe d'Évaluation Linguistique au niveau de l'école.</p> <p>Familles et partenaires soutiennent le renouvellement de nos autonomies et voient le lien entre les autonomies et notre croissance soutenue. Les enseignants ont convenu que notre flexibilité actuelle a produit des gains académiques, et notre horaire scolaire - offrant une planification quotidienne du contenu et des réunions d'équipe hebdomadaires au niveau scolaire - a permis des opportunités d'apprentissage intégrées. Les élèves ont exprimé des sentiments positifs ou neutres sur l'impact des autonomies.</p>

<p><b>5. Stratégies d'Équité Raciale</b>  <i>Comment cette proposition/cet effort atténue-t-il les disparités et accroît-il l'équité raciale et autre ? Quelles sont les conséquences imprévues possibles ? Quelles stratégies complémentaires feront encore progresser l'équité ?</i></p>	<p>Burke High School est située dans le quartier « Circle of Promise » (« Cercle de Promesse ») de Grove Hall, l'un des quartiers les plus marginalisés de Boston. L'école dessert l'une des populations étudiantes les plus diversifiées et ayant les besoins les plus élevés de Boston. Nous inscrivons actuellement près de 400 élèves, dont beaucoup résident dans des zones à forte pauvreté et à forte criminalité. Nos élèves s'épanouissent parce que le Burke offre des opportunités significatives d'apprendre, un mentorat cohérent et un soutien social / émotionnel important découlant de notre engagement à servir l'ensemble de l'enfant et de toute la famille.</p> <p>Nous utiliserons nos autonomies pour rompre les pratiques racistes systémiques en matière d'embauche, offrir des possibilités d'apprentissage aux adultes, engager un dialogue difficile pour adopter une pédagogie antiraciste à l'échelle de l'école et veiller à ce que nos structures et ressources scolaires reflètent notre engagement envers l'équité. Compte tenu des disparités dans les données sur l'assiduité, nous accorderons une attention particulière aux besoins de notre population EL et solliciterons le soutien des partenaires communautaires et du Bureau des Éducatrices Multilingues et Multiculturelles (OMME). Le développement professionnel ciblé perfectionnera les compétences du personnel pour fournir un enseignement efficace aux EL, les ressources communautaires soutiendront l'engagement de la famille et, ensemble, nous éliminerons les obstacles à la réussite des élèves.</p> <p>Les pratiques d'embauche de Burke identifient les candidats ayant la disposition et la volonté d'adopter nos Pratiques de Soutien Culturel et Linguistique (CLSP). Nos sous-comités d'embauche comprennent toujours des membres de la famille et des élèves représentatifs de la démographie de notre école, et posent aux candidats des questions poignantes et courageuses. Les programmes d'études traditionnels stimulants sont toujours mis en avant, et nous utilisons nos opportunités supplémentaires de perfectionnement professionnel pour former et actualiser les compétences CLSP des membres du personnel.</p>
<p><b>6 Budget et Mise en œuvre</b>  <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, en particulier les objectifs liés à l'équité, sont atteints ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et apporteront-elles une perspective d'équité ?</i></p>	<p>Ces autonomies n'impacteront pas notre budget de fonctionnement. Cependant, si les décisions concernant les modèles de programmes de dotation en personnel et les horaires affectent les structures existantes et des groupes d'élèves spécifiques, nous travaillerons avec Planning and Analysis (PandA), OMME et le Bureau de l'Éducation Spéciale pour demander conseil et soutien. Nous serons également à la recherche des opportunités de subventions pour compléter le développement du personnel.</p> <p>L'Équipe de Direction Pédagogique (ILT) et l'Équipe de Direction conduiront la mise en œuvre de notre Plan d'Innovation, et les membres des deux équipes représentent des groupes clés de notre école. Par le biais de Tables Rondes régulières sur l'Équité, de réunions du Conseil de Parents et d'École sur Site, de symposiums de partenaires, de réunions du personnel et d'assemblées publiques et d'avis d'élèves, nous nous engageons avec toutes les parties prenantes et nous nous assurons que chaque élève de notre école est représenté lorsque nous examinons nos pratiques et regardons régulièrement à nos données pour informer les commentaires.</p>
<p><b>7. Responsabilité et Communication</b>  <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera</i></p>	<p>Nous surveillerons les progrès en analysant les taux d'assiduité, de rétention, d'obtention du diplôme, de participation aux Cours Avancés, d'inscription et de persévérance universitaires, et d'évaluations, notamment MCAS, MAP et SAT.</p>

*responsable ?*

Nous continuerons de communiquer les données sur les réalisations à nos parties prenantes par le biais de nos tables rondes sur l'équité, ainsi que des réunions familiales et des bulletins d'information. Nous examinerons régulièrement nos autonomies et informerons nos parties prenantes des cas où nous les avons utilisées pour prendre des décisions ayant un impact sur notre personnel et nos élèves.