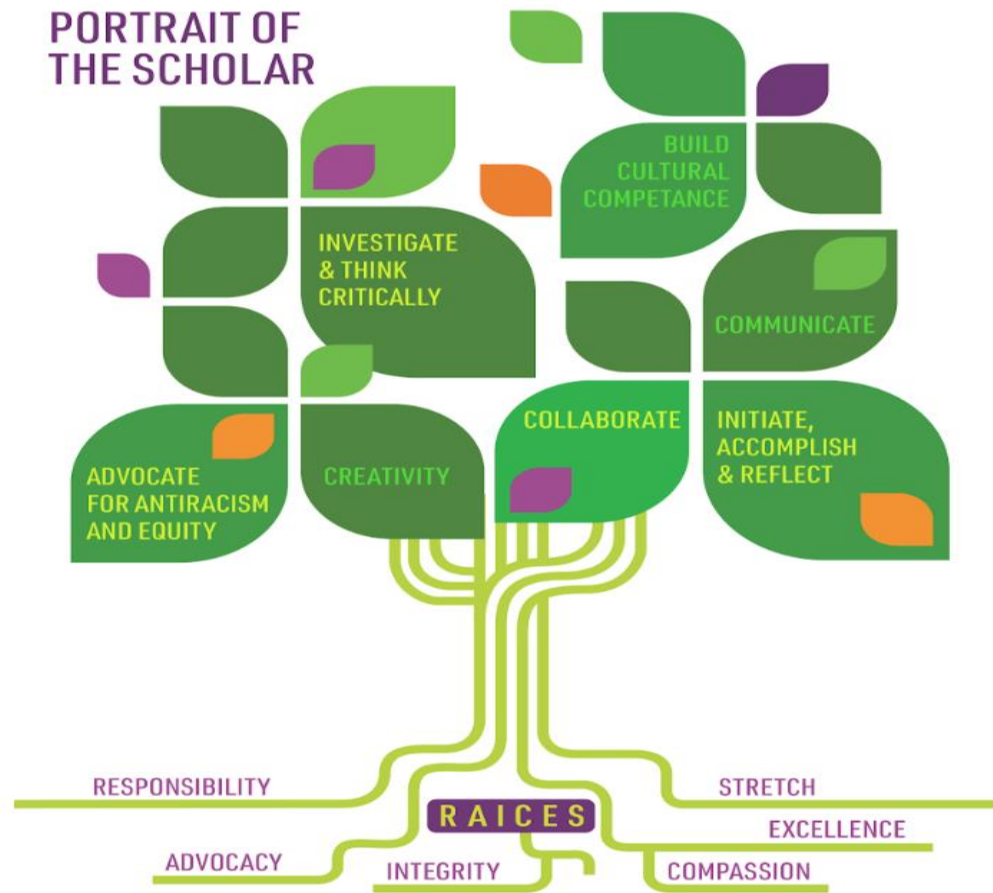


# Portrait de l'Érudit de l'Académie Muñiz

## Plan d'Action

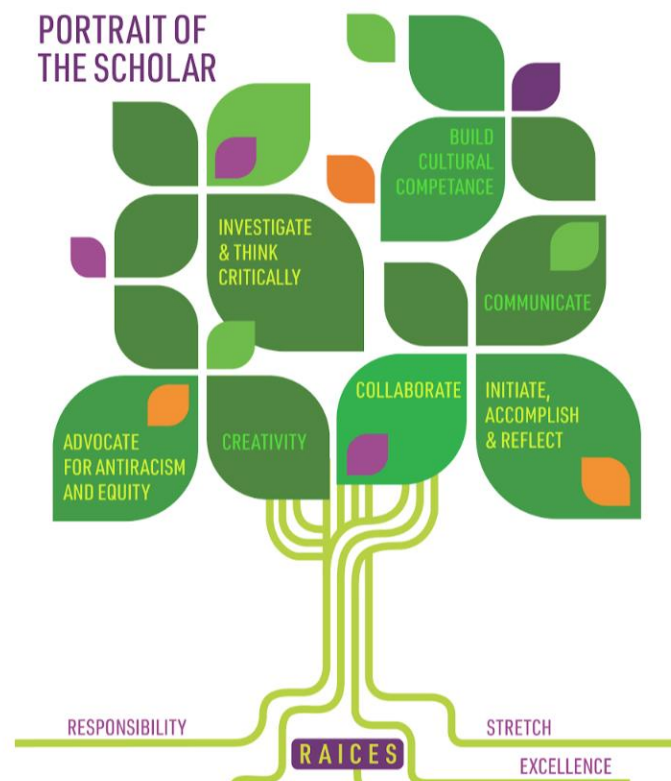


## Plan d'Action du Portrait de Muñiz

Nos priorités reflètent notre réponse à la voix la plus essentielle dans ce processus – nos élèves. Dans les données d'enquête, les groupes de discussion, les données sur les progrès scolaires et l'engagement avec les élèves, trois thèmes importants ont émergé. Nous devons créer de la pertinence dans les expériences d'apprentissage, approfondir les relations et établir un lien plus clair avec l'université et le développement de carrière. Notre communauté est attisée par notre mission et par qui nous servons chaque jour. En tant que l'unique lycée bilingue des BPS et de la Nouvelle-Angleterre, notre intention est de servir de preuve positive de ce qui est possible pour les élèves et les communautés qui représentent la diversité de race, de culture et de langue.

Bien que nous ayons construit un modèle complexe avec des résultats solides, notre engagement auprès de nos parties prenantes a révélé des domaines que nous devons approfondir comme fondement de notre Portrait de l'Érudit. Nos priorités reflètent également notre engagement envers un cadre émergent antiraciste et durable qui répond à notre mission et mis en évidence par l'expérience de notre communauté dans la pandémie. Le processus a mis en lumière la nécessité pour notre communauté de se concentrer stratégiquement et intentionnellement sur notre noyau : les pratiques inspirées du double langage et de l'Apprentissage Expéditionnaire (EL) encadrées par un cadre antiraciste pour l'équité. Le processus a inspiré un retour à la concentration sur notre noyau qui, selon nous, apportera des changements clés dans nos pratiques d'enseignement, nos politiques de base et nos structures scolaires.

Nous avons abordé la phase initiale de notre travail en utilisant une approche basée sur les actifs. La préparation de notre personnel et l'alignement des objectifs de notre Conseil d'Administration pour 2021-2022 sont des atouts clés qui assureront le succès de notre prochaine phase. Alors que les élèves réintègrent l'espace physique, nous ressentons également leur enthousiasme à retourner à l'école. Nos autonomies en tant qu'École d'Innovation nous permettent les flexibilités nécessaires en matière d'horaire, de programme, de développement professionnel, de personnel et de budget, tous d'une importance cruciale pour réaliser et soutenir le changement. Nous nous sommes engagés au Portrait et l'avons partagé avec le Bureau des Lycées des Écoles Publiques de Boston et avons reçu des



réponses très positives avec intérêt à utiliser notre travail comme modèle dans la refonte actuelle des lycées dans tout le district. Enfin, le processus nous a permis de nous engager avec nos partenaires, approfondissant leur investissement dans nos élèves et notre communauté. Le Centre de Ressources pour l'Enseignement Supérieur et le Groupe de Travail de Hyde Square ont joué un rôle déterminant dans le développement d'opportunités émergentes avec d'autres parties prenantes.

Les parties prenantes comprennent les élèves, les familles, le personnel et la communauté de Boston au sens large et nos partenaires. La collaboration avec les intervenants communautaires sera essentielle pour mettre en œuvre nos changements d'apprentissage curriculaires et expérientiels alignés sur notre Portrait. Nous sommes également conscients que nous devons continuer à développer nos réseaux communautaires et nos partenaires de nouvelles façons d'informer le travail, d'investir dans la vision et d'aider à atteindre les objectifs.

Le soutien financier à l'école fourni par le biais de la bourse Barr a permis au personnel de développer des compétences en leadership et de créer des équipes de direction d'enseignants, et cela a continué jusqu'à l'année scolaire en cours. Notre équipe de l'Université et de la Carrière a pris en charge de la conduction des travaux en cours. Nous évaluons quelles équipes actuelles ou nouvelles équipes seront les champions de la prochaine phase des travaux au cours des 12 à 14 prochains mois. Nos structures de personnel actuelles, y compris les équipes de niveau et les équipes de contenu, continueront d'être des éléments importants pour planifier et réaliser le travail avec les conseils de leadership de notre équipe de direction pédagogique.

Nous anticipons les défis. Alors que nous revenons de la pandémie - en classe, avec un peu de chance, à septembre 2021 - nous devons naviguer dans la dualité du rétablissement de notre communauté tout en poursuivant le travail approfondi axé sur les études académiques et le bien-être émotionnel social. Dans ce nouveau contexte pandémique, nous ressentons une profonde urgence. La résistance des adultes n'est pas un défi. Si nous rencontrons des résistances, c'est dans le fait de convaincre nos jeunes qu'ils peuvent atteindre leurs objectifs tout en dépassant la dure expérience de la pandémie. Notre communauté scolaire est prête à mettre en œuvre, ressentant la pression constante de bien servir nos élèves et nos familles. À certains égards, nous devons ralentir et avancer avec intentionnalité plutôt que d'accélérer dans un contexte plus difficile que jamais.

Ce Plan d'Action constitue notre travail pour les 12 à 14 prochains mois à venir en tant que fondement de notre vision. À la fin d'une période de 5 ans, nous envisageons une expérience au lycée guidée par la voix de nos élèves qui garantit des expériences pertinentes dans un modèle de «ville comme campus» facilité avec des partenaires communautaires. Notre mission est intimement liée aux trois principaux moteurs de notre modèle qui alimentent les Qualités de l'Érudit : antiraciste pour les pratiques d'équité, notre approche bilingue et notre cadre inspiré des Apprenants d'Anglais (ou English Learner - EL). Essentiellement, notre travail est clair avec un but et une intentionnalité. Les élèves apprennent en Anglais et en Espagnol avec des cours à l'école et hors campus dans des expériences communautaires authentiques et pertinentes. Chaque élève travaille pour les Qualités de l'Érudit de Muñiz et chaque adulte possède et adhère également à ces idéaux. Chaque élève développe son identité et est doté des compétences et des connaissances nécessaires pour atteindre ses objectifs post-diplôme. Grâce à notre soutien continu, nous augmentons le nombre d'élèves qui persistent dans leurs objectifs collégiaux et professionnels à 75 %.

**La liste suivante comprend les domaines préliminaires que nous prévoyons de soutenir afin de mettre en œuvre notre Plan d'Action :**

- Développement professionnel axé sur l'apprentissage expéditionnaire ; Rejoindre le réseau EL ;
- Développement professionnel/ Facilitation externe sur les pratiques antiracistes pour l'équité
- Un audit de nos pratiques linguistiques bilingues ;
- Conseils pour développer une ville comme modèle de campus ; et
- Conseils pour développer des partenariats durables avec la communauté.

**Priorité #1 : Approfondir l'engagement des élèves axé sur l'identité et le relationnel pour les années scolaires 2021-2022, 2022-2023**

**Motivation :** Un modèle de lycée bilingue est complexe par construction et exige une cohérence d'orientation et d'efforts. Le processus de réflexion et de collecte de données dans notre travail de Portrait a produit un résultat inattendu et important : clarifier et réaffirmer nos principaux moteurs qui approfondissent l'engagement des élèves axé sur l'identité et le relationnel comme fondement de notre mise en œuvre du Portrait. Cette priorité se concentre sur les principaux moteurs de notre mission : Apprentissage Expéditionnaire, pratiques bilingues et notre cadre antiraciste pour l'équité.

La démographie actuelle de nos élèves et les principaux points de données sur les progrès soulignent la nécessité de repenser l'engagement de tous nos élèves.

Les données suivantes confirment ce domaine prioritaire :

- Dans le cadre de l'enquête YT (Youth Truth - Vérité sur les Jeunes), 54 % des élèves ( 31<sup>e</sup> percentile parmi les écoles de Barr) avaient une impression positive quant à leur participation à l'école et 39 % (37<sup>e</sup> percentile parmi les écoles de Barr) avaient une impression positive quant à leurs relations à l'école.
- Dans le cadre de l'enquête YT, la pertinence était un thème clé ; 41 % des élèves ont affirmé que ce qu'ils apprennent en classe les aide en dehors de l'école.
- Au cours des trois dernières années, environ 30 % de nos élèves ont constamment dévié et ont participé à des programmes d'été pour terminer leurs cours. Les élèves qui éprouvent des difficultés à l'école signalent systématiquement que l'école n'est pas engageante ou n'a aucune raison d'être dans leur expérience.
- 82 % des élèves sont économiquement défavorisés ; 85 à 90 % sont des élèves de première génération fréquentant l'université dans leur famille.

**Alignement avec notre Portrait :** Cette priorité est fondamentale à la mise en œuvre de notre Portrait. La Priorité #1 se concentre sur deux de nos trois moteurs clés : les pratiques bilingues et notre cadre antiraciste pour l'équité et établit un lien clair avec notre mission. Nous sommes persuadés que l'engagement est un précurseur et un fondement de la réalisation des Qualités de l'Érudit. Par exemple, nos qualités, « Développer la compétence culturelle » et « Communiquer », sont directement liées et nées de la nécessité de développer l'identité et le relationnel des élèves. Développer sa vision du monde commence par l'autoréflexion et le développement de l'identité dans les cadres culturels et académiques.

Étape d'action	Activités clés	Parties prenantes	Rendements	Résultats finaux	Chronologie
Approfondir les pratiques d'engagement des élèves en se concentrant sur l'identité et le relationnel.	<p><b><u>Aligné sur le Livrable/le Résultat #1</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Associez-vous à EL, HALE et BU pour définir nos domaines d'intervention pour le développement professionnel au cours de l'année scolaire 2021-2022</li> <li>• Développement professionnel hebdomadaire dans les équipes de contenu et de niveau ainsi que dans l'ensemble du personnel axé sur les pratiques d'apprentissage expéditionnaire</li> </ul>	<p>Élèves, Personnel, Partenaires</p> <p>Équipes de niveau et de contenu</p>	<p><b><u>Rendement #1</u></b></p> <p>Engager l'ensemble des 26 enseignants de contenu, de niveau scolaire, 7 membres du personnel* dans le développement professionnel qui soutient les éléments fondamentaux de notre Portrait d'un Érudit lors de nos réunions hebdomadaires de tout le personnel, de notre niveau, des réunions hebdomadaires</p>	<p><b><u>Résultat #1</u></b></p> <p>Les unités de programme et les évaluations seront testées sur le terrain et des exemples de programme seront élaborés d'ici le printemps 2022 et les résultats seront utilisés pour réviser davantage nos efforts d'alignement.</p>	<p>Vers le printemps 2022</p> <p>Vers juin 2022</p>

	<p>et l'approfondissement de notre modèle bilingue ; billets de sortie de réunion du personnel pour évaluer les objectifs de réunion.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les programmes de développement professionnel pour les réunions et le coaching individuel sont alignés sur l'engagement et l'identité, les domaines d'intérêt spécifiques incluent : Apprentissage Expéditionnaire, éducation antiraciste pour l'équité, pratiques bilingues fournies par des partenaires de facilitation, notamment EL, HALE et l'Université de Boston, ainsi que des voyages d'apprentissage / visites de sites.</li> <li>• Comptes-rendus de réunion de l'équipe de niveau / contenu avec des étapes d'action articulées qui alignent notre programme (cartes, évaluations formatives et sommatives et présentations formelles des élèves) à l'aide de notre nouveau Portrait de l'Érudit de Muñiz.</li> </ul>	<p>Équipe d'Université et de Carrière ; Personnel</p>	<p>de l'équipe de niveau et du coaching individuel d'août 2021 à juin 2022 comme en témoignent notre calendrier de développement professionnel, les tickets de sortie du personnel et les notes Google de l'équipe de niveau/contenu.</p>	<p>Vers juin 2022, les cartes du programme, les évaluations et les stratégies pédagogiques seront alignées sur notre Portrait de l'Érudit de Muñiz et documentées pour la mise en œuvre pour l'année scolaire 2022-2023.</p>	
<p>Approfondir les pratiques d'engagement des élèves en se concentrant sur l'identité et le relationnel.</p>	<p><b><u>Aligné sur le Rendement / Résultat #2</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des processus au niveau scolaire et dans toute l'école où les élèves de tous les niveaux planifient des objectifs individuels axés sur le développement de l'identité et de l'organisme, en utilisant les</li> </ul>	<p>Équipe de niveau</p> <p>Équipe de Direction CREW</p>	<p><b><u>Rendement #2</u></b></p> <p>Engager les élèves de tous les niveaux dans jusqu'à 8 groupes de discussion / réunions de parties prenantes pour identifier de nouvelles stratégies qui approfondissent la voix des élèves et l'organisme en</p>	<p><b><u>Résultat #2</u></b></p> <p>D'ici juin 2022, les résultats des sondages auprès des élèves et du personnel ainsi que de nos tables rondes sur l'équité seront analysés, documentés, partagés avec toutes les parties</p>	

	<p>Qualités du Portrait de Muñiz comme guide.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer les forces et les lacunes de notre programme d'études Crew ainsi que nos pratiques à l'échelle de l'école, axées sur la manière d'approfondir les relations au sein de la communauté.</li> <li>• Identifier avec les élèves d'autres structures où nous pouvons développer la voix et l'organisme des élèves dans des forums tels que le conseil d'élève.</li> <li>• jusqu'à 10 élèves représentatifs de tous les niveaux se réunissent 4 fois pour donner leur avis et leurs commentaires sur les efforts d'établissement de relations et le programme d'études de l'équipage, comme en témoignent les comptes-rendus de réunion à partager avec l'équipe d'Université et de Carrière ainsi que le personnel ;</li> <li>• jusqu'à 10 élèves du conseil d'élève dans des groupes de discussion se réuniront deux fois (automne 2021 et printemps 2021) pour identifier de nouvelles stratégies qui approfondissent la voix des élèves et l'organisme en particulier en établissant des relations, CREW et des activités et traditions de toute l'école, comme en témoignent les comptes-rendus de réunion et les plans pour mobiliser l'ensemble du corps élève.</li> </ul>	<p>Équipe de Direction de la Justice Réparatrice</p> <p>Conseil d'élève</p>	<p>particulier en établissant des relations, CREW et la culture de toute l'école d'ici juin 2022, comme en témoignent les notes de réunion partagées avec les élèves et le personnel pendant toute la communauté scolaire réunions.</p>	<p>prenantes et utilisés pour informer et développer nos stratégies de niveau et d'école entière axées sur l'engagement, les relations et les objectifs collégiaux et professionnels, comme en témoignent par des stratégies identifiées qui améliorent l'engagement des élèves et un programme CREW révisé.</p>	
--	--	---	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engager le personnel et les élèves dans une Enquête personnalisée sur la Vérité des Jeunes et des groupes de discussion pour évaluer les trois domaines critiques identifiés dans l'enquête YT de l'automne 2020 : les relations, l'université et la carrière, et l'engagement ; mener l'enquête d'ici décembre 2021 avec les résultats de l'enquête à analyser et à utiliser dans le travail en cours avec les élèves et le personnel dans le processus de planification Portrait / Qualités.</li> </ul>				
Approfondir les pratiques d'engagement des élèves en se concentrant sur l'identité et le relationnel.	<p><b><u>Aligné sur le Rendement / Résultat #3</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Développer davantage notre définition antiraciste avec un développement professionnel continu pour tout le personnel.</li> <li>Établir un processus pour créer un cadre d'éducation antiraciste authentique qui guide les programmes d'études, l'enseignement et les politiques scolaires.</li> <li>Évaluer notre politique et nos pratiques actuelles en matière de double langue en mettant l'accent sur la pertinence et l'engagement.</li> </ul>		<p><b><u>Rendement #3</u></b></p> <p>Organiser un minimum de 3 tables rondes sur l'équité entre octobre 2021 et mars 2022, comprenant jusqu'à 7 à 8 élèves, jusqu'à 5 membres du personnel, 8 représentants des familles et 3 membres du conseil d'administration pour donner leur avis sur les révisions des politiques de l'école en vue de l'alignement de notre programme Portrait et antiraciste pour l'équité comme en témoigne un résumé des recommandations d'alignement des politiques après chaque réunion.</p>	<p><b><u>Résultat #3</u></b></p> <p>D'ici juin 2022, sur la base de nos tables rondes sur l'équité et les politiques clés seront alignées et documentées sur notre travail Portrait et antiraciste pour l'équité ; toutes les révisions de la politique seront incluses dans le manuel de la faculté 2022-2023.</p>	Vers juin 2022



\*7 Le personnel fait référence à :

1. Conseiller d'université et de carrière
2. Coordonnateur de la réussite des diplômés
3. Coordinateur scolaire HUB à temps plein
4. Travailleur social à temps plein
5. 2 Agents de Liaison Familiale
6. Directeur du Développement

**Priorité #2 : Accent sur la Conception pour l'année scolaire 2021-22 ; Mise en œuvre pendant l'année scolaire 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025**

**Conception : Le cadre « Ville comme campus » qui met l'accent sur des expériences d'apprentissage communautaires pertinentes à l'école et avec des partenaires communautaires en tant qu'élément essentiel de la préparation des élèves à l'université et aux carrières.**

**Motivation :** L'Académie Muñiz dessert une majorité d'élèves et de familles Américains-Latinos. 85 % de nos élèves sont les premiers à obtenir leur diplôme d'études secondaires dans leur famille et 90% des élèves qui sont les premiers à envisager et à aller à l'université. Nos parcours collégiaux et professionnels doivent être accessibles à tous les élèves. Les données suivantes affirment cette priorité :

1. L'analyse de notre structure actuelle de cours et de nos expériences d'apprentissage met en évidence la nécessité d'offrir plus de choix qui soutiennent l'exploration par les élèves des options collégiales et professionnelles à partir de la 9e année. Dans le cadre de l'enquête YT, 44 % des élèves (29<sup>e</sup> percentile des écoles de Barr) ont répondu positivement concernant leur sentiment de préparation pour l'université et les carrières.
2. Parmi nos diplômés à partir de notre classe fondatrice de 2016, seulement 48 % sont encore engagés dans des options de programmes de formation collégiales ou alternatifs.

Comme en témoigne la qualité de notre processus de portfolio et de nos présentations, notre portfolio senior sera beaucoup plus efficace si les élèves développent leurs compétences et leurs dispositions alignées sur notre nouveau Portrait tout au long de leur expérience au lycée plutôt qu'à la fin de l'année senior.

**Alignement avec le Portrait :** La réinvention de nos structures de cours dans un modèle communautaire basé sur le lieu qui soutient les opportunités d'apprentissage à l'intérieur et à l'extérieur de l'école concrétisera des expériences et des processus authentiques qui engagent les élèves dans des contextes pertinents et significatifs à tous les niveaux comme fondement de notre Portrait de l'Érudit de Muñiz. Notre réaffirmation des pratiques inspirées de l'Apprentissage Expéditionnaire est alignée sur cette priorité. Bien que nous ayons de nombreux éléments clés des pratiques EL, notre Portrait exige que nous associions activement les expériences d'apprentissage avec des expériences communautaires pour approfondir la pertinence. De plus, la conception d'un modèle communautaire offrira de réelles opportunités d'explorer les options universitaires et professionnelles où les élèves pourraient activement pratiquer les Qualités de l'Érudit dans des contextes réels. De plus, un modèle de ville comme campus exigera que le personnel et les partenaires communautaires possèdent et mettent en pratique intentionnellement les Qualités dans notre planification collective et notre engagement avec les élèves et les uns avec les autres.

Étape d'action	Activités clés	Parties prenantes	Rendement	Résultats attendus / Livrables	Chronologie
Développer des expériences communautaires basées sur le lieu qui soutiennent des choix authentiques dans les parcours	<p><b><u>Aligné sur le Rendement / Sortie #4</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartographier les atouts de nos partenaires actuels et identifier les lacunes dans les partenariats en se concentrant sur l'alignement sur notre mise en œuvre du Portrait.</li> </ul>	Personnel, Partenaires	<p><b><u>Rendement #4</u></b></p> <p>D'ici la mi-septembre 2021, identifier une équipe de 7 enseignants / membres du personnel de Muñiz, 7 élèves, 7 représentants des familles et 4 partenaires</p>	<p><b><u>Résultat #4</u></b></p> <p>D'ici juin 2022, notre modèle de Ville comme Campus sera conçu et aligné sur notre Portrait de l'Érudit de Muñiz, y compris les parcours et les opportunités établis avec</p>	Vers juin 2022

<p>universitaires et professionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer la pertinence pour les élèves de notre programme actuel et de nos expériences d'apprentissage.</li> <li>• Visiter d'autres écoles / communautés qui développent ou ont mis en œuvre un modèle de Ville comme Campus.</li> <li>• Identifier les moyens d'approfondir notre engagement avec les anciens comme modèles pour nos élèves actuels.</li> <li>• Développer une ville comme modèle de campus avec des choix clairs pour les opportunités d'apprentissage à l'intérieur et à l'extérieur de l'école, y compris l'université précoce, les stages, la double inscription et les opportunités de partenariat telles que Youth Build.</li> <li>• Identification de jusqu'à 3 à 4 domaines clés d'intérêt des élèves concernant les études collégiales et les carrières éclairés par l'Enquête personnalisée sur la Vérité des Jeunes, réunion de groupe de discussion avec les élèves et exploration des opportunités de l'industrie ciblée à Boston (par exemple, soins de santé, biotechnologie, éducation, arts)</li> <li>• Plans d'ajustement des infrastructures scolaires identifiées, telles que notre</li> </ul>	<p>Personnel, Partenaires</p> <p>Anciens élèves / Équipe d'Université et de Carrière</p> <p>Personnel, Partenaires, Élèves</p> <p>Personnel - Équipes de niveau / de contenu</p>	<p>communautaires qui participeront à au moins 5 réunions entre octobre et mars pour concevoir un Modèle de Ville comme Campus où les élèves ont des opportunités d'apprentissage à l'intérieur et à l'extérieur de l'environnement scolaire, comme en témoignent les membres et les comptes-rendus des réunions.</p>	<p>les partenaires actuels et nouveaux pour une mise en œuvre au cours de l'année scolaire 2022-2023.</p>	
--	---	--	---	---	--

	<p>horaire scolaire, pour s'aligner sur un modèle de Ville comme Campus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentation des expériences d'anciens élèves à partager avec la communauté comme exemples de ce qui est possible.</li> <li>• Les expériences des anciens élèves et les données sur les progrès sont partagées avec la communauté Muñiz dans le cadre d'un processus continu d'apprentissage et de célébration.</li> <li>• Plans de durabilité identifiés dans le cadre du modèle et en collaboration avec BPS.</li> </ul>	<p>Équipe d'Université et de Carrière</p> <p>Administration</p>			
Étape d'action	Activités clés	Parties prenantes	Rendement	Résultats attendus / Livrables	Chronologie
Développer des expériences communautaires basées sur le lieu qui soutiennent des choix authentiques dans les parcours universitaires et professionnels.	<p><b><u>Aligné sur le Rendement / Résultat #5</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer et repenser nos pratiques collégiales et professionnelles actuelles à tous les niveaux en tirant parti des forces et en comblant les lacunes.</li> <li>• Planifier des visites dans d'autres écoles et communautés en utilisant un modèle similaire de ville comme campus.</li> <li>• Aligner le programme d'études (Priorité 1) sur les</li> </ul>		<p><b><u>Rendement #5</u></b></p> <p>Tout le personnel, y compris 26 enseignants de contenu / niveau et 7 membres du personnel, participe au développement professionnel continu fourni par la facilitation d'EL et de HALE, axé sur des expériences d'apprentissage pertinentes et authentiques alignées sur notre modèle émergent de Ville</p>	<p><b><u>Résultat #5</u></b></p> <p>D'ici juin 2022, nos stratégies pédagogiques, nos programmes et nos évaluations seront alignés sur notre modèle Ville comme Campus et documentés pour une mise en œuvre initiale au cours de l'année scolaire 2022-23.</p>	Vers juin 2022

	<p>expériences de Ville comme Campus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les pratiques de développement professionnel continu qui soutiennent l'apprentissage continu axé sur notre modèle Ville comme Campus.</li> </ul>		<p>comme Campus, comme en témoignent notre calendrier de développement professionnel, notre documentation et nos comptes-rendus des réunions de visites d'écoles et des opportunités de conférence utilisées pour éclairer notre modèle Ville comme Campus d'ici juin 2022</p>		
--	--	--	--	--	--