

Renouvellement de l'innovation à l'école Winthrop État d'impact sur l'équité :

Titre : Renouvellement de l'innovation à la John Winthrop Elementary School

Date : 08/06/2022

Le lien outil [de planification de l'équité raciale](#) a-t-il été utilisé ? Oui Non

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

Un membre de la Division de l'équité, des écarts de stratégie et d'opportunité a-t-il examiné cette déclaration ? Oui Non

Sections de l'outil de planification de l'équité raciale du BPS	Résumé/Bien-fondé
<p>1. Proposition/Présentation & Impact <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition/effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail/planification, et reflète-t-il les identités de groupe des élèves et des familles du BPS (les groupes clés comprenant les personnes Noires, Latines, Asiatiques, autochtones, immigrées, polyglottes et ayant une expérience en éducation spéciale)?</i></p>	<p>Le plan d'innovation proposé par la Winthrop School vise à améliorer l'assiduité et les résultats scolaires des élèves défavorisés sur le plan économique, des élèves noirs/afro-américains et latino-américains, des apprenants d'anglais et des élèves handicapés, grâce à une autonomie spécifique en matière de programmes, d'enseignement et d'évaluation, au développement professionnel des enseignants et du personnel et à l'engagement des familles. Ce travail a été réalisé par le biais d'une série de réunions administratives et d'une réunion des parties prenantes comprenant le corps enseignant, le personnel de soutien et les parents des étudiants de Winthrop. Les parents qui ont participé à la réunion des parties prenantes parlent le créole haïtien et le créole capverdien. Leurs enfants noirs fréquentent l'école Winthrop, ce qui représente l'origine raciale de la majorité de la population étudiante.</p> <p>L'administration de la Winthrop School comprend des représentants de la diaspora noire africaine, qui représente 75 % de la population totale de l'école. Plus précisément, deux personnes qui descendent d'Africains ayant été réduits en esclavage aux États-Unis et une personne d'origine antillaise. L'équipe comprend également une personne ayant une grande expérience de l'éducation spécialisée. Parmi les 20 membres de notre personnel enseignant, les personnes aux identités marginalisées comprennent quatre personnes qui s'identifient comme Noirs/Afro-américains, une personne latino-américaine et une personne asiatique. Nous nous efforçons d'augmenter le nombre de membres du personnel représentant les Noirs/Afro-américains, les multilingues et les Latinos afin de créer une communauté d'apprentissage plus représentative de la population étudiante.</p>
<p>2. Conformité au plan stratégique <i>Comment la proposition/présentation est-elle conforme au plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Le plan d'innovation proposé s'aligne sur la première priorité du district telle qu'elle est énoncée dans le plan stratégique : éliminer les écarts d'opportunités et de résultats. Le plan vise à combler ces écarts grâce à des mesures autonomes telles que l'adaptation d'un horaire directeur qui prévoit des blocs de sciences supplémentaires, l'ajout de programmes d'études et l'ajustement des évaluations pour répondre aux besoins des élèves, ainsi que la création de temps de développement professionnel supplémentaire pour les enseignants afin qu'ils apprennent les pratiques équitables qui aident les élèves à faire des progrès scolaires.</p>
<p>3. Analyse des données <i>Quelles données ont été analysées ? Ont-elles été ventilées par race et autres groupes clés ? Quels en sont les résultats concernant les inégalités ?</i></p>	<p>La communauté de Winthrop a examiné les objectifs annuels mesurables de l'école, qui ont été adaptés cette année pour mesurer la croissance et la réussite de tous les élèves à l'aide des données du programme MAP (Mesures du progrès académique). Les données ont été ventilées par groupes clés, notamment la race, les apprenants anglais et les étudiants handicapés. Les données ont montré que les Latinx et les apprenants de la langue anglaise font des progrès, mais qu'il existe encore des disparités pour les étudiants noirs et les étudiants handicapés.</p>
<p>4. Engagement des parties prenantes <i>Qui a fait preuve d'engagement (quantité, démographie et rôles), comment et qu'est-ce que cela a produit ? Quelle a été la réaction des étudiants/familles les plus touchés par la proposition/présentation ?</i></p>	<p>Le 4 mai 2022, une réunion des parties prenantes a été organisée avec les enseignants, le personnel de soutien et les familles. Une vue d'ensemble du plan d'innovation a été donnée, les données sur les résultats des élèves ont été examinées et les participants ont donné leur avis sur les objectifs annuels mesurables. Les familles ont exprimé leur satisfaction quant à l'accès à des ressources supplémentaires (telles que l'aide à la traduction et la fourniture de manteaux d'hiver) et aux activités mensuelles à emporter à la maison. Les familles ont également indiqué qu'il était parfois difficile d'assister aux conférences des enseignants et aux activités de l'ensemble de l'école en raison de conflits d'horaires, et ont demandé à avoir accès à un tutorat tout au long de l'année scolaire et à des ressources communautaires supplémentaires, telles qu'une garde-manger.</p>

<p>5. Stratégies d'équité raciale <i>Comment cette proposition/présentation réduit-elle les inégalités et promeut-elle l'équité, en particulier l'équité raciale ? Quelles sont les conséquences involontaires ? Quelles sont les stratégies complémentaires qui feront davantage progresser l'équité ?</i></p>	<p>Le plan d'innovation de Winthrop propose des autonomies qui visent à atténuer les disparités, à accroître l'équité et à promouvoir la réussite scolaire, comme l'autonomie sur l'horaire directeur. Grâce à cette autonomie, l'emploi du temps comporte des blocs doubles supplémentaires de sciences pour les grades de troisième à cinquième année. Cela permet aux élèves d'acquérir des expériences pratiques dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) et de développer des compétences supplémentaires à appliquer dans d'autres domaines. De plus, l'autonomie sur l'emploi du temps principal permet de soutenir les élèves qui ont besoin de faire des progrès scolaires. Les enseignants spécialisés sortent des salles de classe et y entrent pour soutenir les élèves ayant les plus grands besoins en fonction des données. Les données d'évaluation ont montré que ces possibilités ont permis d'augmenter les résultats scolaires et de combler les écarts de résultats pour les élèves noirs et les élèves ayant des besoins particuliers.</p> <p>Une autre autonomie essentielle est le temps supplémentaire de développement professionnel (PD) pour les enseignants. Les enseignants disposent d'un total de 60 heures de PD tout au long de l'année scolaire, ce qui leur donne l'occasion d'examiner les données, de collaborer et de planifier afin de répondre aux besoins des élèves et de combler les écarts de résultats. De plus, les enseignants ont reçu une formation continue sur les pratiques d'alphabétisation équitables afin de faire progresser l'équité à Winthrop.</p> <p>Le plan d'innovation de Winthrop pourrait avoir des conséquences inattendues sur notre engagement à fournir des programmes d'études et des évaluations appropriés qui répondent aux besoins de nos étudiants et sont adaptés à leur culture. Par exemple, avec l'autonomie des programmes, le Winthrop pourrait potentiellement utiliser des programmes qui n'ont pas été soigneusement examinés pour s'assurer qu'ils sont adaptés à la culture des étudiants. Nous nous prémunissons contre cela en contrôlant les programmes d'études, en complétant les programmes d'études de BPS et en donnant aux enseignants les moyens d'être des consommateurs critiques. Les enseignants utilisent le PD pour réfléchir aux moyens de rendre leur enseignement et leurs programmes plus inclusifs.</p> <p>L'ajout d'une 6ème année au Winthrop est une stratégie complémentaire pour faire progresser l'équité. L'ajout d'une 6e année éliminera une transition scolaire pour les familles, de sorte que, à l'avenir, les élèves de Winthrop ne passeront généralement qu'une seule fois de la maternelle à la 6e année à la 7e à la 12e année dans l'école secondaire de leur choix. Les données montrent que la limitation des transitions permet de combler les écarts d'opportunités.</p>
<p>6 Budget et exécution <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, notamment ceux axés sur l'équité, sont pris en compte ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et impulseront-elles une dynamique d'équité ?</i></p>	<p>Le budget de la Winthrop School ne sera pas modifié en fonction de la mise à jour du plan d'innovation.</p> <p>Le conseil de site de l'école (SSC) supervisera la mise en œuvre du plan d'innovation et évaluera en permanence les progrès réalisés pour atteindre ses objectifs. L'agenda du SSC utilise un format où toutes les parties prenantes ont une conversation ouverte avec une lentille d'équité visant à éliminer les écarts d'opportunité et de réussite. Le SSC est représentatif de notre communauté scolaire, et comprend des enseignants et des membres des familles de diverses origines raciales et ethniques, la liaison avec les familles et le coordinateur de City Connects.</p>
<p>7. Responsabilité et communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>Winthrop prévoit d'organiser des réunions pédagogiques trois fois par an, au cours desquelles nous rassemblerons toutes les parties prenantes, effectuerons un tour complet de l'école, examinerons les données et discuterons de la mise en œuvre du plan d'innovation. En outre, l'équipe de direction pédagogique (ILT) se réunit chaque mois pour évaluer les progrès de l'école. L'ILT sera chargé de réunir toutes les parties prenantes et de communiquer l'avancement du plan et les prochaines étapes. Nous incluons également des mises à jour sur notre plan d'innovation lors des tables rondes sur l'équité dans les écoles, du SSC et du conseil des parents d'élèves au cours de l'année scolaire 2022-23.</p>