



Declaração de impacto sobre a Equidade: Plano de Inovação de Burke

Título: Avaliação e Renovação da Inovação da Burke High School

Data: 8 de Junho de 2022

Foi utilizada a [Ferramenta de Planeamento da Equidade Racial](#)? Sim Não

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões da REPT e estabeleça o vínculo com a REPT concluída aqui:

Esta declaração foi analisada por um membro da Divisão de Equidade, Estratégia ou Lacunas de Oportunidades? Sim
 Não

Secções da Ferramenta de Planeamento da Equidade Racial das BPS	Sumário/Justificação
<p>1. Proposta/Apresentação & Impacto <i>Quais são os resultados desejados da proposta/esforço, inclusive na eliminação das disparidades? Quem conduziu este trabalho/plano, e se reflectem as identidades dos grupos de estudantes e famílias das BPS (os grupos chave incluem indivíduos negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilingues, e com experiência em Educação Especial)?</i></p>	<p>A Burke High School está a apresentar uma petição para renovar o seu Plano actual de Inovação, e manter as mesmas quatro autonomias concedidas com o pedido original. Estas quatro autonomias apoiam toda a nossa abordagem infantil, e permitem-nos obter ganhos no sentido de fechar oportunidades e lacunas de realização, apesar dos desafios experimentados por todas as escolas durante e após a COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none">• A flexibilidade curricular apoia a utilização de conteúdos relevantes e contextualizados organizados por padrões de classificação que permitem aos estudantes múltiplas oportunidades de mostrar competência. Os professores envolvem os pilares da Instrução Culturalmente Responsiva, e devem demonstrar estratégias para que os alunos aprendam individualmente e em diversos agrupamentos.• A autonomia do horário escolar constrói-se em períodos de ensino mais longos para permitir tempo suficiente para o trabalho de grupo e prática independente para desenvolver as capacidades de comunicação e pensamento crítico dos estudantes. Além disso, são atribuídas menos secções aos professores, trabalhando com um menor número de alunos e permitindo uma maior personalização. A manutenção desta autonomia irá apoiar a nossa transição para os requisitos de graduação de MassCore, e um modelo de inclusão variado de acordo com as necessidades dos nossos estudantes.• Contratar autonomia dá aos Burke a liberdade de contratar pessoal representativo da nossa população estudantil, e com a vontade e disposição de envolver o nosso corpo estudantil. Através do recrutamento precoce, contratamos os candidatos mais fortes através de posições abertas indicando as qualidades específicas que desejamos para além das certificações exigidas.• A flexibilidade do desenvolvimento profissional (PD) permite-nos implementar um retiro anual de dois dias, incluindo um mergulho profundo de dados, identificando áreas de necessidade, e planeando a sequência PD para o ano. O nosso modelo educacional e estratégias de melhoria escolar impulsionam o conteúdo da PD. <p>A nossa equipa de concepção do Plano de Inovação incluiu três membros da nossa equipa de liderança, três pais, e três membros do pessoal. A equipa de design incluiu membros negros, latinos, cabo-verdianos e brancos representativos do nosso corpo estudantil.</p>
<p>2. Alinhamento com o Plano Estratégico</p>	<p>Estes dois temas do Plano de Inovação Burke alinham com os compromissos do Plano Estratégico do distrito.</p>

<p><i>Como é que a proposta/esforço se alinha com o plano estratégico do distrito?</i></p>	<p><i>Amplificando Todas as vozes:</i> O nosso objectivo é envolver todos os intervenientes Burke na área de Grove Hall e não só: famílias, parceiros, líderes comunitários e estudantes.</p> <p><i>Lacunas no Anti-Racismo & Encerramento de Oportunidades:</i> O Plano Burke de Inovação utiliza as quatro autonomias para imaginar, conceber e operar um ambiente de aprendizagem que irá colmatar lacunas académicas e de oportunidades vividas por estudantes de populações tradicionalmente marginalizadas. O nosso objectivo não é apenas reforçar as competências académicas dos estudantes, mas também aumentar o seu amor pela aprendizagem numa escola que proporcione uma educação equitativa, de classe mundial e de alta qualidade. A utilização das autonomias delineadas no nosso Plano de Inovação garantirá a flexibilidade e condições para remover barreiras à equidade, e continuar a nossa jornada para nos tornarmos uma escola que exala criatividade, flexibilidade, e empatia. As nossas autonomias permitem-nos envolver os estudantes em experiências académicas rigorosas, percursos de carreira e actividades extracurriculares. Estas experiências reforçam o desenvolvimento da auto-confiança e da identidade, ajudando particularmente os estudantes mais jovens a começar a actualizar o seu futuro e a pensar nas suas carreiras.</p>
<p>3. Análise de dados <i>Que dados foram analisados? Foram desagregados por raça e outros grupos chave? O que mostrou relativamente às disparidades?</i></p>	<p>Durante os últimos oito anos, o desempenho dos estudantes de Burke tem vindo a melhorar consistentemente. De acordo com os dados de perfil do Departamento do Ensino Básico e Secundário, ganhámos 17 pontos no nosso percentil de responsabilização desde que saímos do estatuto de recuperação. Estamos agora em 7º lugar entre as escolas secundárias de Boston, de acordo com o U.S. News & World Report.</p> <p>Analísámos dados de responsabilização para identificar as principais tendências e disparidades. Os dados de frequência de Burke não mostram disparidades significativas baseadas na raça; contudo, no ano passado, a nossa população de aprendizes de inglês (EL) sofreu uma queda de 11% na média de frequência diária, e teve a taxa mais alta de absentismo crónico. Além disso, a assiduidade dos estudantes do sexo masculino é significativamente inferior à das mulheres. Ao mesmo tempo, os estudantes masculinos têm um desempenho inferior nas taxas de promoção e de graduação. Olhando para as nossas taxas avançadas de conclusão de cursos de colocação e de matrícula universitária, os nossos estudantes masculinos e latinos superaram todos os outros subgrupos. Embora o desempenho dos estudantes de Educação Especial esteja ao nível das taxas globais de estudantes, os nossos EL's tiveram um desempenho inferior ao de todos os outros subgrupos em quase todos os pontos de dados.</p>
<p>4. Envolvimento das partes interessadas <i>Quem estava envolvido (quantidade, grupos-chave e papéis) e como, e o que é que isso produziu? O que é que os estudantes/famílias mais afectados por esta proposta/esforço disseram?</i></p>	<p>A Mesa Redonda Burke's School-Based Equity Roundtable teve a participação de um grande número de famílias, estudantes, funcionários, parceiros, organizadores comunitários e empresas. O diálogo contínuo com o pessoal inclui reuniões com a nossa Equipa Consultiva de Educação Especial de nível escolar e Equipa de Avaliação de Línguas.</p> <p>As famílias e os parceiros apoiam a renovação das nossas autonomias, e vêem a ligação entre as autonomias e o nosso crescimento sustentado. Os professores concordaram que a nossa flexibilidade actual produziu ganhos académicos, e o nosso horário escolar - oferecendo planeamento de conteúdos diários e reuniões semanais da equipa de nível escolar - permitiu oportunidades incorporadas de aprendizagem. Os alunos expressaram sentimentos quer positivos quer neutros</p>

	sobre o impacto das autonomias.
<p>5. Estratégias de Equidade Racial <i>Como é que esta proposta/esforço mitiga as disparidades e aumenta a equidade racial e outras? Quais são as possíveis consequências involuntárias? Quais as estratégias complementares que irão fazer avançar ainda mais a equidade?</i></p>	<p>A Burke High School está localizada no bairro "Circle of Promise" de Grove Hall, uma das áreas historicamente mais marginalizadas de Boston. A escola serve uma das populações estudantis mais diversas e mais necessitadas em Boston. Actualmente matriculamos cerca de 400 estudantes, muitos dos quais residem em áreas de elevada pobreza e alta criminalidade. Os nossos estudantes prosperam porque o Burke oferece oportunidades significativas de aprendizagem, orientação consistente, e apoio social/emocional significativo que surge do nosso compromisso de servir toda a criança e toda a família.</p> <p>Utilizaremos as nossas autonomias para dismantelar as práticas racistas sistémicas na contratação, proporcionar oportunidades de aprendizagem para adultos, encetar um diálogo difícil para abraçar uma pedagogia anti-racista em toda a escola, e assegurar que as nossas estruturas e recursos escolares reflectem o nosso compromisso para com a equidade. Dadas as disparidades nos dados de frequência, prestaremos particular atenção às necessidades da nossa população EL, e procuraremos o apoio de parceiros comunitários e do Gabinete de Educação Multilingue e Multicultural (OMME). O Departamento de Educação Multilingue e Multicultural (OMME) aperfeiçoará as competências do pessoal para fornecer instrução eficaz aos ELs, os recursos da comunidade apoiarão o envolvimento familiar, e juntos, quebraremos as barreiras ao sucesso dos estudantes.</p> <p>As práticas de contratação de Burke identificam candidatos com a disposição e a vontade de abraçar as nossas Práticas Culturalmente e Linguisticamente Sustentáveis (CLSP). Os nossos subcomités de contratação incluem sempre membros da família e estudantes representativos da demografia da nossa escola, e fazem perguntas pungentes e corajosas aos candidatos. É sempre enfatizado o desafio dos currículos tradicionais, e usamos as nossas oportunidades adicionais de DP para formar e actualizar as competências CLSP dos membros do nosso pessoal.</p>
<p>6 Orçamento & Execução <i>Quais são os impactos orçamentais? Como irá a implementação assegurar o cumprimento de todos os objectivos, particularmente os objectivos relacionados com a equidade? Quais são as identidades de grupo da equipa de implementação, e se irão trazer uma lente de equidade?</i></p>	<p>Estas autonomias não terão impacto no nosso orçamento operacional. No entanto, se as decisões em torno de modelos de programas de pessoal e programação afectarem as estruturas existentes e grupos específicos de estudantes, trabalharemos com o Planeamento e Análise (Panda), OMME, e o Gabinete de Educação Especial para procurar orientação e apoio. Procuraremos também oportunidades de bolsas para complementar o desenvolvimento do nosso quadro de funcionários.</p> <p>A Equipa de Liderança Instrucional (ILT) e a Equipa de Liderança irão liderar a implementação do nosso Plano de Inovação, e os membros de ambas as equipas representam círculos eleitorais chave na nossa escola. Através de mesas redondas regulares sobre equidade, reuniões do Conselho de Pais e da Escola, simpósios de parceiros, reuniões de pessoal, e prefeituras e conselhos estudantis, envolver-nos-emos com todos os interessados e certificar-nos-emos de que todos os eleitores da nossa escola estão representados à medida que revemos as nossas práticas e analisamos rotineiramente os nossos dados para informar o feedback.</p>

<p>7. Responsabilidade & Comunicação <i>Como serão avaliados, documentados e comunicados os impactos às partes interessadas? Quem será o responsável?</i></p>	<p>Iremos monitorizar o progresso através da análise das taxas de frequência, retenção, graduação, participação em cursos de Colocação Avançada, matrícula e permanência na universidade, e avaliações incluindo MCAS, MAP e SAT.</p> <p>Continuaremos a reportar os dados de desempenho às nossas partes interessadas através das nossas Mesas Redondas sobre Equidade, e de reuniões familiares e boletins informativos. Iremos rever regularmente as nossas autonomias e informar as nossas partes interessadas de casos em que as tenhamos utilizado para tomar decisões com impacto para o nosso pessoal e estudantes.</p>
--	---