

Modelo de propostas e apresentações da declaração de impacto de igualdade para o Comitê escolar

(Renomeie este documento conforme apropriado e exclua a palavra "Modelo" acima. Geralmente, este documento deve ter aproximadamente duas páginas e ser um resumo da ferramenta de planejamento de igualdade racial completa.)

Título: Proposta de inovação da Muñiz Academy para o SY 2023-2027

Data: 6 de abril de 2022

A [Racial Equity Planning Tool](#) foi usada? Sim Não

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões do REPT e link para REPT concluído aqui: Janeiro de 2021, março de 2021, junho de 2021

Um membro da Divisão de Igualdade, Estratégia e Lacunas de Oportunidade revisou esta declaração? Sim Não

Seções da ferramenta de planejamento de igualdade racial da BPS	Resumo/justificativa
<p>1. Proposta/apresentação e impacto <i>Quais são os resultados desejados da proposta/iniciativa, incluindo a mitigação de disparidades? Quem liderou este trabalho/planejamento, e eles refletem as identidades de grupo de alunos e famílias da BPS (grupos-chave incluem indivíduos negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilíngues e que têm experiência em educação especial)?</i></p>	<p>A Muñiz Academy está solicitando a aprovação do nosso plano de inovação para o SY de 2023 a 2027. A igualdade é uma pedra angular refletida no plano que garante que todos os alunos na nossa comunidade tenham acesso a faculdades e oportunidades de carreira, graduem-se com um plano e sejam apoiados após a graduação.</p> <p>A nossa comunidade escolar reflete 98% de alunos de cor, 90% de alunos latinos, 80,5% de alunos cuja língua não é o inglês e 15% de alunos com necessidades especiais.</p> <p>Este plano de inovação foi construído em conjunto com funcionários, alunos, famílias e parceiros da comunidade.</p> <p>O resultado esperado deste plano de inovação é que teremos projetado e implementado um modelo de cidade como campus, que reimagina a aprendizagem e o ensino com um modelo de comunidade baseado no local.</p> <p>A aprovação da proposta de inovação da Muñiz Academy garante a atualização contínua da visão e missão da escola e cria oportunidades em todo o distrito para mais alunos e famílias de Boston interessados em um programa de ensino médio em dois idiomas. A proposta avança em direção aos principais objetivos do distrito em relação ao preenchimento de lacunas de oportunidades e conquistas, e a aplicação de práticas culturais e linguísticas sustentáveis.</p>
<p>2. Alinhamento ao plano estratégico <i>Como a proposta/iniciativa está alinhada ao plano estratégico do distrito?</i></p>	<p>A proposta de inovação da Muñiz Academy está alinhada com os planos estratégicos do distrito focados em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O retrato do graduado • Desejo contínuo de se tornar uma escola de ensino médio 7-12 • Foco na igualdade • Foco em oportunidades de faculdade e carreira para TODOS os alunos • Foco no bem-estar • MassCore

<p>3. Análise dos dados <i>Quais dados foram analisados? Eles foram desagregados por raça e outros grupos-chave? O que isso mostrou em relação às disparidades?</i></p>	<p>A Muñiz Academy possui 80,5% de aprendizes de inglês em um modelo de dois idiomas aberto a todos os alunos em uma sequência contínua de habilidades linguísticas e acadêmicas. O nosso progresso atual usando métricas de testes padronizados, taxas de graduação e medidas de preparação para a faculdade e carreira indicam que o nosso modelo preenche as lacunas de conquistas, principalmente para aprendizes de inglês. Nós continuamos a ter lacunas de conquistas em matemática, conforme refletido no MCAS.</p>
<p>4. Compromisso das partes interessadas <i>Quem se engajou (quantidade, grupos-chave e funções), como e no que isso resultou? O que os alunos/famílias mais impactados pela proposta/iniciativa disseram?</i></p>	<p>Este plano foi desenvolvido ao longo do último 1 ano e meio, incluindo funcionários, representantes e pesquisas estudantis, grupos de foco de alunos, reuniões de família, mesas redondas de igualdade, grupos de foco de ex-alunos e mesas redondas e grupos de foco da comunidade/parceiros.</p> <p>Os alunos que participam da programação piloto apresentaram entusiasmo e novas ideias sobre como podemos aprofundar esse trabalho.</p>
<p>5. Estratégias de igualdade racial <i>Como esta proposta/iniciativa reduz divergências e aumenta a igualdade racial, entre outras? Quais são as possíveis consequências não intencionadas? Quais estratégias complementares avançarão a igualdade ainda mais?</i></p>	<p>A igualdade é a pedra angular desta proposta, usando nossos dados contínuos para garantir que todos os alunos tenham acesso a oportunidades de faculdade e carreira e suporte de pós-graduação. Este plano aborda a necessidade de aumentar as oportunidades de faculdade e carreira para estudantes de cor, particularmente estudantes latinos e afro-americanos e aqueles que são aprendizes de inglês.</p> <p>Estabelecer um cronograma sólido para que a Muñiz Academy se torne uma escola 7-12 avançada ainda mais em direção à igualdade como uma estratégia para o sucesso.</p>
<p>6 Orçamento e implementação <i>Quais são os impactos do orçamento? Como a implementação garantirá que todos os objetivos, principalmente os relacionados à igualdade, sejam atendidos? Quais são as identidades de grupo da equipe de implementação e elas promoverão uma visão de igualdade?</i></p>	<p>Nenhuma neste momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As implicações orçamentárias serão determinadas em parceria com o Gabinete de Orçamento; • Qualquer decisão sobre a configuração 7-12 será feita em parceria com os Gabinetes de Orçamento e Remodelação do Ensino Médio; • A implementação do MassCore será feita em parceria com os Gabinetes de Orçamento e Remodelação do HS. <p>Os membros da equipe trazem uma grande variedade de vivências dentro da nossa escola e como parceiros, incluindo idade, experiência, cultura e raça.</p> <p>Identidades do grupo: Membros da equipe que se identificam como latinos: Samuel Acevedo, Centro de Recursos do Ensino Superior Antonio Arvelo, ass. chefe da escola Gabe Diaz, treinador de sucesso de alunos após a graduação na Muñiz Carlos Gonzalez, coordenador de transição de Muñiz College e carreira Dania Vázquez, diretora da escola Paula Castillo, aluna Lenny Tejeda, aluno Julian Suazo, aluno</p> <p>Membros da equipe que se identificam como asiáticos:</p>

	<p>Sunny Pai, Hale Education</p> <p>Membros da equipe que se identificam como afro-americanos: Erica Pernell, Hale Education Reggie Jean, BU Upward Bound</p> <p>Membros da equipe que se identificam como caucasianos: Dan Abramowski, ass. chefe da escola Eric Arnold, Hale Education Benjamin Peters, professor Laura Gersch, professora Heather Johnson, EdVestors Jimmy Wyman, Boston PIC</p>
<p>7. Prestação de contas e comunicação <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e comunicados às partes interessadas? Quem será responsável?</i></p>	<p>A avaliação anual de dados sobre as métricas exigidas pelo estado, incluindo o MCAS, taxas de graduação e monitoramento de dados de após a graduação, será monitorada e analisada pelos líderes e pela equipe da escola e compartilhada com as partes interessadas.</p>