

Declaración de impacto de la equidad: Plan de innovación de Burke

Título: Evaluación y renovación de Innovación de Burke High School

Fecha: 8 de junio de 2022

¿Se usó la [Herramienta de planificación para la equidad racial](#)? Sí No

Si la respuesta es “sí”, introduzca la(s) fecha(s) de las reuniones del REPT y un enlace al REPT completo aquí:

¿Un miembro de la División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidades revisó esta declaración? Sí No

Secciones de la Herramienta de planificación para la equidad racial de BPS	Resumen/Fundamento
<p>1. Propuesta/presentación e impacto <i>¿Cuáles son los resultados deseados de la propuesta/esfuerzo, incluida la eliminación de disparidades? ¿Quién dirigió este trabajo/planificación? ¿En ese trabajo/planificación se reflejan las identidades grupales de los/las estudiantes y las familias de BPS (los grupos clave incluyen personas negras, latinas, asiáticas, indígenas, inmigrantes, multilingües y con experiencia en educación especial)?</i></p>	<p>Burke High School solicita renovar su Plan de Innovación actual y mantener las mismas cuatro autonomías otorgadas con la solicitud original. Estas cuatro autonomías respaldan nuestro enfoque integral del niño y nos permiten lograr avances para cerrar las brechas de oportunidades y logros, a pesar de los desafíos experimentados por todas las escuelas durante y después del COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La flexibilidad del plan de estudios respalda el uso de contenido relevante y contextualizado organizado por estándares de nivel de grado que les brindan a los/las estudiantes múltiples oportunidades para demostrar su competencia. Los maestros aplican los pilares de la instrucción culturalmente receptiva y deben demostrar estrategias para que los/las estudiantes aprendan de forma individual y en diversos grupos. ● La autonomía del horario escolar se basa en períodos de enseñanza más largos para permitir suficiente tiempo para el trabajo en grupo y la práctica independiente para desarrollar las habilidades de comunicación y el pensamiento crítico de los/las estudiantes. Además, a los maestros se les asignan menos secciones, lo que permite que trabajen con un número menor de estudiantes y permite una mayor personalización. Mantener esta autonomía respaldará nuestra transición a los requisitos de graduación de MassCore y un modelo de inclusión variado de acuerdo con las necesidades de nuestros(as) estudiantes. ● La autonomía de contratación le da a Burke la libertad de contratar personal representativo de nuestra población estudiantil, y con la voluntad y disposición de involucrar a nuestro cuerpo estudiantil. A través del reclutamiento temprano, contratamos a los candidatos más fuertes mediante puestos abiertos que indican las cualidades específicas que deseamos más allá de las certificaciones requeridas. ● La flexibilidad del desarrollo profesional (PD) nos permite implementar un retiro anual de dos días, que incluye una inmersión profunda en los datos, la identificación de áreas de necesidad y la planificación de la secuencia de PD para el año. Nuestro modelo educativo y las estrategias de mejora escolar impulsan el contenido de PD. <p>Nuestro equipo de diseño del Plan de Innovación incluyó a tres miembros de nuestro equipo de liderazgo, tres padres y tres miembros del personal. El equipo de diseño incluyó miembros negros, latinos, caboverdianos y blancos representativos de nuestro cuerpo estudiantil.</p>
<p>2. Alineación con el plan estratégico <i>¿Cómo se alinea la propuesta/el esfuerzo con el plan estratégico del distrito?</i></p>	<p>Estos dos temas del Plan de Innovación de Burke están en consonancia con los compromisos del Plan Estratégico del distrito.</p> <p><i>Amplificación de todas las voces:</i> Apuntamos a involucrar a todas las partes</p>

	<p>interesadas de Burke en el área de Grove Hall y más allá: familias, socios, líderes comunitarios y estudiantes.</p> <p><i>Lucha contra el racismo y cierre de brechas de oportunidades:</i> El Plan de Innovación de Burke utiliza las cuatro autonomías para imaginar, diseñar y operar un entorno de aprendizaje que cerrará las brechas académicas y de oportunidades que experimentan los/las estudiantes de poblaciones tradicionalmente marginadas. Nosotros apuntamos no solo a fortalecer las habilidades académicas de los/las estudiantes, sino también a aumentar su amor por el aprendizaje en una escuela que brinda una educación equitativa, de clase mundial y de alta calidad. El uso de las autonomías descritas en nuestro Plan de Innovación garantizará la flexibilidad y las condiciones para eliminar las barreras a la equidad y continuar nuestro camino para convertirnos en una escuela que exuda creatividad, flexibilidad y empatía. Nuestras autonomías nos permiten involucrar a los/las estudiantes en experiencias académicas rigurosas, trayectorias profesionales y actividades extracurriculares. Estas experiencias mejoran el desarrollo de la confianza en sí mismos y la identidad, lo que ayuda, en particular, a los/las estudiantes más jóvenes a comenzar a hacer realidad su futuro y pensar en sus carreras.</p>
<p>3. Análisis de los datos <i>¿Qué datos se analizaron? ¿Se desglosaron por raza y otros grupos clave? ¿Qué mostraron esos datos con respecto a las disparidades?</i></p>	<p>Durante los últimos ocho años, el desempeño de los/las estudiantes de Burke ha mejorado constantemente. Según los datos del perfil del Departamento de Educación Primaria y Secundaria, hemos ganado 17 puntos en nuestro percentil de rendición de cuentas desde que salimos del estado de reestructuración (<i>turnaround</i>). Ahora ocupamos el séptimo lugar entre las escuelas secundarias de Boston según el U.S. News & World Report.</p> <p>Analizamos los datos de rendición de cuentas para identificar tendencias y disparidades clave. Los datos de asistencia de Burke no muestran disparidades significativas basadas en la raza; sin embargo, el año pasado, nuestra población de aprendices de inglés (EL) experimentó una caída del 11 % en el promedio de asistencia diaria y tuvo la tasa más alta de ausentismo crónico. Además, la asistencia de los estudiantes varones es significativamente menor que la de las mujeres. Al mismo tiempo, los estudiantes varones tienen un desempeño inferior en las tasas de promoción y graduación. Al observar nuestras tasas de finalización de cursos de colocación avanzada y matriculación universitaria, nuestros estudiantes masculinos y latinos superaron a todos los demás subgrupos. Si bien el desempeño de los/las estudiantes de educación especial está a la par con las tasas generales de los estudiantes, nuestros EL tuvieron un desempeño inferior al de todos los demás subgrupos en casi todos los puntos de datos.</p>
<p>4. Participación de las partes interesadas <i>¿Quiénes participaron (cantidad, grupos clave y roles) y cómo? ¿Qué resultados se obtuvieron? ¿Qué dijeron los/las estudiantes/las familias más impactados por la propuesta/el esfuerzo?</i></p>	<p>A la mesa redonda de equidad basada en la escuela de Burke asistió una gran cantidad de familias, estudiantes, personal, socios, organizadores comunitarios y empresas. El diálogo continuo con el personal incluye reuniones con nuestro Equipo Asesor de Educación Especial y el Equipo de Evaluación del Idioma a nivel escolar.</p> <p>Familias y socios apoyan la renovación de nuestras autonomías, y ven la conexión entre las autonomías y nuestro crecimiento sostenido. Los maestros estuvieron de acuerdo en que nuestra flexibilidad actual ha producido ganancias académicas, y nuestro horario escolar, que ofrece reuniones semanales del equipo de nivel de grado y planificación de contenido diario, permitió oportunidades integradas para aprender. Los/Las estudiantes expresaron sentimientos positivos o neutrales sobre el impacto de las autonomías.</p>

<p>5. Estrategias de equidad racial <i>¿De qué forma esta propuesta/este esfuerzo mitiga las disparidades y aumenta la equidad racial y de otro tipo? ¿Cuáles son las posibles consecuencias no deseadas? ¿Qué estrategias complementarias promoverán aún más la equidad?</i></p>	<p>Burke High School está ubicada en el vecindario Grove Hall, dentro del “Circle of Promise”, una de las áreas históricamente más marginadas de Boston. La escuela recibe a una de las poblaciones estudiantiles más diversas y con mayores necesidades de Boston. Actualmente inscribimos a cerca de 400 estudiantes, muchos de los cuales residen en áreas de alta pobreza y alta criminalidad. Nuestros(as) estudiantes prosperan porque Burke brinda oportunidades significativas para aprender, tutoría constante y un importante apoyo socioemocional que surge de nuestro compromiso de servir a los/las niños(a) en su totalidad y a toda la familia.</p> <p>Usaremos nuestras autonomías para interrumpir las prácticas racistas sistémicas en la contratación, brindar oportunidades de aprendizaje para adultos, participar en diálogos difíciles para adoptar una pedagogía antirracista en toda la escuela y garantizar que nuestras estructuras y recursos escolares reflejen nuestro compromiso con la equidad. Dadas las disparidades en los datos de asistencia, prestaremos especial atención a las necesidades de nuestra población EL y buscaremos el apoyo de los socios comunitarios y la Oficina de Educación Multilingüe y Multicultural (OMME). El desarrollo profesional específico perfeccionará las habilidades del personal para brindar instrucción efectiva a los EL, los recursos comunitarios apoyarán la participación familiar y, juntos, eliminaremos las barreras para el éxito de los/las estudiantes.</p> <p>Las prácticas de contratación de Burke identifican a los candidatos con la disposición y la voluntad de adoptar nuestras prácticas cultural y lingüísticamente afirmativas (CLSP). Nuestros subcomités de contratación siempre incluyen miembros de la familia y estudiantes representativos de la demografía de nuestra escuela, y hacen preguntas sagaces y valientes a los candidatos. Siempre se enfatiza el hecho de desafiar los planes de estudio tradicionales, y usamos nuestras oportunidades adicionales de PD para capacitar y actualizar las competencias CLSP de los miembros del personal.</p>
<p>6 Presupuesto e implementación <i>¿Cuáles son los impactos presupuestarios? ¿De qué forma la implementación garantizará que se cumplan los objetivos, especialmente los relacionados con la equidad? ¿Cuáles son las identidades grupales del equipo de implementación? ¿Esas identidades traerán una lente de equidad?</i></p>	<p>Estas autonomías no afectarán nuestro presupuesto operativo. Sin embargo, si las decisiones sobre la programación y los modelos de programas de dotación de personal afectarán las estructuras existentes y los grupos de estudiantes específicos, trabajaremos con Planificación y Análisis (PandA), OMME y la Oficina de Educación Especial para buscar orientación y apoyo. También buscaremos oportunidades de subvenciones para complementar el desarrollo del personal.</p> <p>El equipo de liderazgo educativo (ILT) y el equipo de liderazgo estarán a la cabeza de la implementación de nuestro Plan de Innovación, y los miembros de ambos equipos representan partes clave en nuestra escuela. A través de mesas redondas sobre equidad regulares, reuniones del Consejo del Plantel Escolar y Padres, simposios de socios, reuniones de personal y asambleas comunitarias estudiantiles y avisos, nos involucraremos con todas las partes interesadas y nos aseguraremos de que todas las partes de nuestra escuela estén representadas mientras revisamos nuestras prácticas y buscamos rutinariamente en nuestros datos para informar comentarios.</p>
<p>7. Rendición de cuentas y comunicación <i>¿Cómo se evaluarán, documentarán y comunicarán los impactos a las partes interesadas? ¿Quiénes serán responsables?</i></p>	<p>Supervisaremos el progreso analizando las tasas de asistencia, repetición, graduación, participación en cursos de colocación avanzada, matriculación y continuidad en la universidad, y evaluaciones que incluyen MCAS, MAP y SAT.</p> <p>Continuaremos informando los datos de logros a nuestras partes interesadas a través de nuestras mesas redondas de equidad, reuniones familiares y boletines.</p>

	<p>Revisaremos periódicamente nuestras autonomías e informaremos a nuestras partes interesadas de las instancias en las que las hemos utilizado para tomar decisiones que afectan a nuestro personal y estudiantes.</p>
--	---