

## أفراد مجمع (Uncommon Schools) الأعضاء،

لقد وفر لنا هذا العام فرصة كبيرة للتأمل. وفي ظل استعدادنا من أجل الانطلاق نحو بدء العام الدراسي الجديد بدايةً آمنةً وقوية، فإننا لا نزال نمضي بخطى وثقة وثابتة نحو الوفاء بالتزامنا بأن نكون منظمة مناهضة للعنصرية على نحو أكبر، الأمر الذي من شأنه أن يعزز من العدالة الاجتماعية. [منذ سبعة أسابيع، أخبرناكم](#) بخططنا حول مراجعة السياسات والممارسات التي تؤثر على الخبرات اليومية للطلاب والأسر والعاملين، واليوم نودُّ أن نتشارك معكم ما تعلمناه وأن نبين لكم المسار الجماعي الذي سوف نسلكه.

## لقد كنا نستمتع إليكم

على مدار الأسابيع العديدة الماضية، كنا نصغي باهتمام إلى مجتمعنا بشأن تقييمهم لـ "Uncommon" وتحديد الجزئيات التي يمكننا تحسينها مع التركيز على الأنظمة والسياسات والممارسات والتدريب الذي يؤثر على الثقافات الشائعة في مدارسنا. لقد تحدثنا إلى مئات الطلاب الحاليين والأسر والعاملين بشكل فردي وفي مجموعات صغيرة واستطلعنا آراء آلاف الطلاب وأولياء الأمور والخريجين، ونحن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان لهؤلاء الأشخاص على هذا القدر الكبير من الوقت الذي قضوه في سبيل مشاركة ما لديهم من أفكار ورؤى، كما نتقدم بالشكر إلى كل شخص زوّدنا بتعليقه ورأيه القيم.

منذ تأسيس (Uncommon)، لم نتوانَ أبدًا عن العمل الدؤوب والتحسين المستمر سعيًا وراء تحقيق مهمتنا من أجل مصلحة طلابنا وأسرنا. وإننا لفخورون كل الفخر بما أنجزه هذا المجتمع على مدار الأعوام (20) العشرين الماضية، لا سيما عملنا في إعداد الطلاب ودعمهم في واثباتهم - سيرهم نحو الالتحاق بالكلية. خلال هذا الصيف استمعنا إلى آراء طلابنا وأسرهم وكذلك الخريجون حول تقييمهم للبرنامج الأكاديمي القوي الذي نقدمه وتركيزنا على الوصول إلى الكلية والنجاح فيها. كما استمعنا إلى آراء وتقييم خريجينا وطلابنا حول علاقتهم بالقيادة والعاملين والمعلمين ومدى اهتمام موظفينا برفاهية طلابنا.

لقد تشارك أعضاء مجتمعنا تعليقاتهم حول ثقافة المدرسة وسياسات الانضباط من أجل التغيير، كما استمعنا إلى التجارب والخبرات السلبية التي تشاركها بعض طلابنا الحاليين والسابقين إضافة إلى موظفينا وذلك على وسائل التواصل الاجتماعي وهي بعيدة كل البعد عن تلك التي نؤيدها أو نتوقعها. وإننا لنأسف بشدة لهؤلاء الذين لم ترقَ Uncommon لتوقعاتهم أو لم تف بالمعايير المتقدمة التي وضعناها نُصب أعيننا. ونتقدم كذلك بجزيل الشكر لهؤلاء الذين كانت لديهم بعض المخاوف في التعبير عن أنفسهم؛ ذلك أننا نأخذ تعليقاتهم على محمل الجد ونسعى لتغيير الممارسات والسياسات على نحو يضمن أن تكون مدارسنا بيئات يمكن لجميع الطلاب والعاملين فيها تحقيق النمو والازدهار. من الضروري أن يشعر طلابنا بأنهم محط اهتمامنا وأنها نصغي إليهم ونقدرهم ونحبهم.

ولقد كان للاستماع والإصغاء إليهم نتائج القيمة والبناءة. وإننا ملتزمون دائمًا -سواء اليوم أم فيما بعد- نحو استكمال الجزئيات التي حققنا فيها نجاحًا وكذلك معالجة الجزئيات التي يتعين عليها تحسينها. ومع وضع ذلك نُصب أعيننا، فإننا نودُّ أن نتشارك بعض التفاصيل حول مجموعة من التغييرات التي سوف نجريها بخصوص العام الدراسي 2020-2021 وما بعده.

## ثقافة المدرسة

# Uncommon Schools

لطالما آمنّا أن أحد السبل نحو تحقيق ثقافة مدرسية قوية هو تكوين مزيج من العلاقات القوية بين المعلمين والطلاب والأنظمة الأكاديمية والثقافية التي تدعم ذلك. وأن من ثمار العلاقات التي تنشأ بين الطالب والمعلم الحصول على بيئة أكثر نماءً حيث يمكن لدارسينا فيها تحقيق النمو والازدهار. ومع ذلك وكما أسلفنا نريد أن نفر بأننا لم نستثمر دائماً الوقت الكافي ولم نبين أنظمة قوية بما فيه الكفاية لضمان منح هذا المعتقد الأولوية والتقدير والتعزيز.

وحتى تصبح منظمة مناهضة للعنصرية، ينبغي لنا أن ندرس كيف أن للإجراءات التأديبية وكذلك ثقافة الطلاب والمنهج الأكاديمي أن يؤديوا إلى تكوين علاقات قوية بين الطلاب والمعلمين وتحقيق نتائج أكثر إنصافاً ومساواةً وتحديدًا للطلاب من أصحاب البشرة السوداء وكذلك من الأصول اللاتينية. ينبغي أن تصب الأنظمة والسياسات التي نطبقها في مصلحة نمو طلابنا وتطورهم وذلك في مسيرتهم نحو الالتحاق بالكليات وأثناء دراستهم بها، وعلينا أن نقرر ما يجب علينا الإبقاء عليه أو مراجعته أو التخلي عنه وأن نضع في حسابنا هذا كله بحزم وصرامة.

استجابةً للتعقيبات والتعليقات التي أدلى بها خريجوننا وطلابنا وقادتنا، فإننا بصدد إتاحة المزيد من المرونة للطلاب بشأن كيفية المشاركة في عملية التعليم داخل الفصول الدراسية وكيفية تفاعلهم مع بعضهم بعضاً خارج الفصول الدراسية. ونضمن أن تعمل أنظمتنا وبرامجنا التدريبية على مضاعفة مستويات المشاركة لدى الطلاب نحو تحقيق الهدف النهائي من العملية التعليمية بما في ذلك التخلي عن التركيز غير الضروري على أشياء مثل التواصل البصري ووضع المقعد، والتركيز على نحو أكبر على زيادة المشاركة الفكرية للطلاب من أجل بناء ثقتهم الداخلية والذاتية. وفي حين أن العديد من مدارس Uncommon قد انصرف بالفعل عن بعض الممارسات التي تخضع للتغيير حالياً، إلا أننا نريد أن نضمن حدوث هذا التحويل وهذا التغيير على مستوى الشبكة أيضاً. وبمجرد أن نتمكن من العودة إلى نظام الدراسة داخل الفصول الدراسية بأمان، فستتكون من رؤية التغييرات التالية:

- لن يُطلب من الطلاب طي أيديهم على المقاعد وسوف نلغي البروتوكولات الخاصة بالطلاب المتعلقة بالاستماع داخل الفصل الدراسي والمعروفة بـ "STAR" و "SLANT".
- وأثناء الانتقال بين الأروقة، سوف تتخلى المدارس الابتدائية عن استخدام بروتوكول ممر مدخل الطلاب المعروف باسم "HALLS" في حين سوف يتمكن طلاب المدارس المتوسطة من التحدث والتحرك بحرية أكثر.
- سيحظى الطلاب بمزيد من الوقت الاجتماعي أثناء أوقات الغداء وسنضمن حصول جميع طلاب المدارس الابتدائية على استراحات يومية.

لقد كان الزي المدرسي أحد محاور الاهتمام الرئيسية في ثقافة المدرسة منذ تأسيسنا، ذلك أنه إشارة واضحة تمثل مجتمع المدرسة التعليمي وكذلك أحد سبل تحقيق المساواة بين الطلاب والأسر فيما يتعلق بملابسهم. ولكننا سمعنا من بعض الطلاب والأسر أن لديهم بعض المتطلبات المتعلقة بضرورة تعديل الزي الرسمي على نحو يسمح بالمزيد من الخيارات والتسهيلات. وبداية من العام الدراسي هذا، سوف يجري تنفيذ التغييرات التالية على سياسة الزي المدرسي في مدارسنا:

- لن يكون من الواجب على الطلاب في جميع الصفوف ارتداء رابطة العنق.
- سوف يتمكن الطلاب من ارتداء الأحذية الرياضية السوداء وليس فقط الأحذية العادية.
- سوف يُسمح للطلاب بارتداء الأحزمة والجوارب بأي لون.
- يمكن شراء بنطلونات الزي المدرسي من أي بائع.

منذ أربع سنوات مضت، قطعت مؤسسة Uncommon عهداً على نفسها بتقليل حالات التعليق والحرمان من الدراسة وذلك لمضاعفة الوقت الذي يقضيه الطلاب في العملية التعليمية إلى أقصى قدر ممكن وبالفعل قمنا بذلك.

# Uncommon Schools

فعلى مدار السنوات الأربعة الأخيرة، شهد عدد حالات التعليق والتوقف في جميع مدارس Uncommon انخفاضاً من 18% ليصبح 16%. سوف نتابع هذا التقدم بالمحافظة عليه من منطلق عهدنا والتزامنا المؤسسي وعن طريق:

- إلغاء عقوبة الحبس للمخالفات البسيطة.
- تعزيز التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وعمداء الطلاب من أجل الوفاء باحتياجات الطفل بشكل أفضل.
- إجراء المزيد من التنظيم في استخدام الخطوات البديلة قبل إجراء أي عملية تعليق.

وفي نهاية الأمر، أشار طلابنا وأسرهم وكذلك الخريجون إلى أننا في حاجة إلى التركيز على نحو أكبر على الرفاهية الاجتماعية والعاطفية دائماً وخاصة خلال هذه الفترة. ولتحقيق هذه الغاية، سوف نتابع الفحوصات الصحية للطلاب بانتظام وسنسعى إلى أن يحظى الطلاب بالأوقات الاجتماعية سواء كان نظام الدراسة عن بُعد أو عن طريق الحضور إلى المدرسة شخصياً. كما سنطلق أيضاً سلسلة من مبادرات الصحة والعافية هذا العام بقيادة مجموعة العمل الصحية الجديدة (Uncommon Wellness Working Group). خلال هذا العام، سوف تقوم تلك المجموعة بما يلي:

- مشاركة المصادر مع كل حرم مدرسي أسبوعياً وذلك من أجل الطلاب والمعلمين.
- إعداد نظام للإحالات الصحية الرسمي للطلاب.
- سيتم تجريب منهج (K-12) للصحة والعافية هذا العام ونشره على مستوى الشبكة في 2021-2022

## تدريبات التطوير المهني

منذ عام 1997، والتطوير المهني يمثل أحد المكونات الأساسية لالتزامنا نحو تحقيق التطوير والنمو المستمرين. لقد ركز البرنامج التدريبي الخاص بالمعلمين لدينا على المناهج والتعليم ومعرفة المحتوى وأساليب إدارة الفصول الدراسية. ومع استمرارنا في تزويد المعلمين بالدورات التدريبية حول هذه الموضوعات الحيوية، فقد أضفنا هذا الصيف بعض الجلسات الجديدة المهمة حول بناء العلاقات والتدريس الموائم للنواحي الثقافية والتكيف العاطفي. ولقد تضمن التدريب الصيفي لهذا العام ما يلي:

- تدريب المعلمين والقادة في زاريتا هاموند الذي يحمل عنوان "التدريب الموائم للنواحي الثقافية والعقلية (Culturally Responsive Teaching and the Brain)" حيث يركز على بناء العلاقات التعليمية وتوطيد الثقة وفهم الأثر الثقافي للطلاب وكذلك تطوير الطلاب بصفقتهم متعلمين.
- تدريب جميع العاملين على الإجراءات التي ينبغي لنا اتخاذها بصفقتنا منظمة مناهضة للعنصرية بما في ذلك فهم الأثر الثقافي الفردية للمرجعية وأي تحيز غير واع/ غير مُرَحَّب به.
- تدريب جميع قادة المدرسة حول التكيف العاطفي حتى يتمكنوا بالمهارات الإستراتيجية ليكونوا أكثر فاعلية في حل المشكلات وتجاوز التحديات.
- تدريب المعلمين والقادة على مهارات الحد من تصعيد النزاعات وكذلك طرق السيطرة على عواطفهم في مواقف الصراعات والتحكم فيها.

كل هذه التدريبات وغيرها من التدريبات الضرورية للموظفين سوف تستمر ويجري دمجها في نسيج ثقافة مدرستنا.

## المنهج الدراسي

# Uncommon Schools

نواصل التزامنا بضمان أن يعكس منهجنا مستويات تنوع طلابنا وثقافتهم وهوياتهم. كما أننا راجعنا منهج (K-12) صيف هذا العام لتحديد كيف يمكننا أن نجعله أكثر استجابة من الناحية الثقافية وكذلك من أجل إعداد جيل من الطلاب ليصبحوا فيما بعد صنّاع التغيير في المستقبل. خلال العام الدراسي 2019-2020، ركّز ما لا يقل عن نصف محتوى منهج التاريخ وأداب اللغة الإنجليزية للصفوف (K-12) على قصص أشخاص من ذوي البشرة الملونة. سنعمل على إجراء التغييرات التالية في المناهج الدراسية والجدول الأكاديمي خلال العام الدراسي القادم:

- إعطاء الأولوية لمؤلفات الكُتّاب والشخصيات ذوي البشرة الملونة التي تتناول مشكلات تتعلق بمجتمعات البشرة الملونة وتؤثر فيهم بما في ذلك أصوات السكان الأصليين، أو التي تركز على الأحداث التاريخية من ثقافات ووجهات نظر متنوعة، لا سيما تلك الخاصة بالأشخاص المُهمّشين تاريخياً.
- تزويد مخططي الدروس الرئيسيين بتدريبات وأدوات إضافية من أجل توفير المزيد لإنشاء منظور أكثر تجاوباً من الناحية الثقافية فيما يتعلق بإعداد الدروس وتطويرها وكذلك إنشاء آلية تغذية راجعة قوية لكل من المعلمين والطلاب حول المناهج الدراسية.
- تطوير منهج متوافق يخصص مادة التاريخ وذلك للمدرسة الثانوية حول دراسات أمريكا اللاتينية، وتاريخ الأمريكيين الأفارقة في مرحلة ما بعد إعادة الإعمار، والشتات الأفريقي.
- تخصيص حصص أسبوعية في الجداول الأكاديمية لطلاب المرحلة المتوسطة وذلك في الصفوف 6-8 للتركيز على الحوار والتعلم القائم على المشاريع.
- خلق مساحة من أجل طلاب المدرسة الثانوية وذلك في جداولهم الدراسية الأسبوعية من أجل عقد اجتماعات على مستوى المدرسة ككل أو على مستوى المجتمع تركز على الهوية والتمكين.

## معالجات أقوى للتعليقات والمخاوف

إن الإصغاء لمجتمع مدرستنا بهذه الطريقة التي تم بها في هذا الصيف قد حقق الهدف المرجو منه على نحو لا يُصدق وإننا ملتزمون بالمتابعة والمضي قُدماً. ولضمان شعور الجميع بالراحة أثناء مشاركة ما لديه من تعليقات ومخاوف، فسوف نستمر في طرح استبيان للموظفين مرتين سنوياً ومع ذلك فقد أنشأنا مجموعة من الآليات الجديدة من أجل تجميع التعليقات والنصائح وتتضمن تلك الآليات:

- إجراء الاستبيانات لجميع أولياء الأمور والأوصياء على طلاب Uncommon مرتين سنوياً.
- إجراء الاستبيانات لجميع طلاب المدرسة الثانوية مرتين سنوياً.
- تشكيل مجالس طلابية وذلك في جميع مدارس المرحلة المتوسطة والثانوية.
- تشكيل مجالس الأسر في جميع المدارس البالغ عددها 55 مدرسة وذلك بحلول العام الدراسي 2021-2022.
- زيادة مشاركة الخريجين عن طريق عقد الجلسات الجماعية الصغيرة وبناء رؤية وإستراتيجية شبكية لخريجينا.

يظل التزامنا نحو الحفاظ على صحة طلابنا والعاملين لدينا وسلامتهم على رأس أولوياتنا. نحن نأخذ على محمل الجد التجارب والخبرات السلبيهة في Uncommon التي شاركها معنا موظفو الحسابات والخريجون. لقد أجرينا عمليات مراجعة مُعمّقة وشاملة للحسابات ونحن الآن بصدد تنفيذ التحقيقات لمتابعة الادعاءات المُقدمة. كما أننا بصدد اتخاذ الخطوات التالية عند عودتنا إلى المدرسة:

- ضمان وضوح أنظمة إعداد التقارير وملاءمتها وشموليتها.
- تذكير جميع العاملين بشكل استباقي حول إجراءات وسياسات الإبلاغ ورفع التقارير مرتين سنوياً.

# Uncommon Schools

- توسعة دائرة تدريبات مكافحة التحرش لتشمل جميع العاملين والاستمرار في تزويد المديرين بالتدريبات المتخصصة.
- استخدام الاستبيانات الدورية لتشمل جميع موظفي Uncommon لتوفير مساحات آمنة إضافية للتعليقات والتغذية الراجعة.

إننا نحث جميع أعضاء مجتمع Uncommon على مشاركة ما لديهم من مخاوف ومشكلات حول الأنظمة والإجراءات المبينة في كتيبات الطلاب والمعلمين وذلك عن طريق البريد الإلكتروني [contact@uncommonschoools.org](mailto:contact@uncommonschoools.org).

## عملنا المستمر

إن الإصغاء والتأمل والتفكير قد ساعد في تقوية أنظمتنا وممارستنا وكذلك ما نقدمه من حلول لنضمن تزويد الطلاب والمعلمين دائماً ببيئة مدرسية ذات جذور أساسية من الرعاية والاحترام والمساواة والتعلم. إننا نعي أن التغيير لا يحدث بين عشية وضحاها بل يستغرق بعض الوقت لإنجازه بشكل كامل وهذه العملية تتطلب منا انتباهاً والتزاماً منقطعاً النظر في كل يوم.

ولمساعدتنا في الوفاء بالتزاماتنا بأن نصبح من المنظمات والمؤسسات المناهضة للعنصرية باستمرار فقد عهدنا إلى واحدة من المنظمات الرائدة في عمل المواهب والتنوع والمساواة والشمولية (DEI) وهي مؤسسة (Promise54) للانخراط في مشاركة لمدة ستة أشهر لمساعدتنا في تعزيز مستويات التقدم التي نحرزها بشأن التنوع المؤسسي والمساواة والشمول، مع التركيز بشكل خاص على موظفينا. إضافة إلى ذلك، فإننا نشكل فرق (DEI) على مستوى المدرسة، تضم كلاً من العاملين والطلاب، إلى جانب مجموعة (DEI) متنوعة على مستوى الأقاليم التي سوف تعمل باستمرار كجزء من هذه المبادرة. سوف يتلقى كل عضو في فريق عمل (Uncommon) DEI PD وسوف تعقد المدارس جلسات من أجل العاملين وثلاث جلسات على الأقل مع الطلاب.

يعود الفضل في "Uncommon" إلى مجتمعنا: الذي يضم طلابنا الاستثنائيين الذين هم سبب وجودنا وقيامنا، فضلاً عن طاقم المعلمين والقادة المتميزين الذين يُظهرون لنا في كل يوم حبهم ودعمهم لطلابنا، ولا ننسى أسر طلابنا التي أولتنا الثقة وعهدت إلينا بأطفالهم، إلى جانب شركائنا الذي كانوا معنا خطوة بخطوة في هذا الطريق، وفي النهاية هناك خريجونا الذين يغيرون العالم. نتقدم إليكم بالشكر والتقدير نظير الوقت الذي أمضيتموه معنا على مدار الأسابيع القليلة الماضية في مساعدتنا لتعزيز أعمالنا، ونعدكم بأن تكون أصواتكم محط اهتمامنا وتقديرنا دائماً.

إن التحسين المستمر لهو دائماً جزء من بنية Uncommon وقوامها. ونفخر بجميع الإنجازات التي حققناها معاً منذ عام 1997، كما نفخر بالعديد من الأشياء الرائعة التي يُنجزها الطلاب والمعلمون داخل الفصول الدراسية في كل يوم، وإننا على ثقة كبيرة بأن هذه الأشياء الرائعة والإنجازات سوف تستمر وتتواصل في ظل السياسات والممارسات الجديدة التي نحن بصدد الإعلان عنها. لقد حان الوقت لمجتمعنا أن يتأمل جوهر عملنا، وما يجب علينا تطويره وما يتعين تطويره. فهذا التفكير بشقيه يُعد ضرورياً لنا من أجل متابعة عملنا تجاه 21000 طالب وغيرهم الآلاف وتجاه المزيد ممن يُتوقع التحاقهم بمدارسنا.

إننا نؤمن بأن طلابنا يتميزون بقدرات غير محدودة وأنهم يستحقون خدمات تعليمية عالية الجودة توفر لهم منصة مناسبة ينطلقون منها نحو التفوق على أعلى المستويات وتحقيق أحلامهم. إننا نؤمن بأن قادتنا وموظفينا لديهم مستويات لا مثيل لها من المهارات والحب والإخلاص والتفاني في العمل. وإننا نؤمن بأن أسر طلابنا قد وقع

# Uncommon Schools

اختيارهم علينا من منطلق إيمانهم القوي بمدارسنا ومعلمينا. سنستمر في تحمّل المسؤولية كمنظمة وأفراد يشكلون تلك المنظمة- لضمان إكساب Uncommon المزيد من القوة في هذه الأوقات، وأن تكون ثقافة مدرستنا ثقافة شاملة وداعمة، وان نواصل مساعدة طلابنا لتحقيق النمو والازدهار دون توقف في كل يوم.

جولي جاكسون  
الرئيس

Uncommon Schools

بريت بيسر  
المدير التنفيذي

Uncommon Schools