

مع اقتراب العام من نهايته، أردنا إطلاع مجتمع (Uncommon) بأكمله على آخر المستجدات بشأن التزامات التنوع والمساواة والشمول التي قطعناها على أنفسنا كجزء من تفانينا لكوننا منظمة مناهضة للعنصرية تعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية. استنادًا إلى مهمتنا المتمثلة في إعداد الطلبة للوصول إلى الكلية واجتيازها، ظل الوفاء بهذه الالتزامات وتعزيز عملنا في برنامج (DEI) هو أحد أولوياتنا التنظيمية هذا العام، إلى جانب إعطاء الأولوية للسلامة والتعلم خلال هذه الجائحة المستمرة. نحن ممتنون لكل من شارك بعمق خلال الأشهر العديدة الماضية في الإجراءات التي اتخذناها والتقدم الذي أحرزناه نحو الوفاء بهذه الالتزامات. خوض تلك الرحلة معًا كمجتمع (Uncommon) واحد، أمر في غاية الأهمية بالنسبة لنا ومنتطلع إلى استمرار العمل والتقدم سويًا.

## ثقافة المدرسة

- نواصل التركيز على تطوير بيئات الرعاية والتنشئة التي تمكن طلابنا من الازدهار على الصعيدين، الشخصي والأكاديمي من خلال تكوين علاقات حقيقية قوية بين المعلمين والطلاب وأنظمة مدرسية فعالة بينما يشقون طريقهم إلى الكلية.
- قمنا بمراجعة أنظمتنا اللغوية والثقافية من خلال عدسة مناهضة للعنصرية، وغيرنا المصطلحات والعمليات التي قد تزيد من عدم المساواة بين الطلاب. نستمر في توفير المزيد من المرونة لكيفية مشاركة الطلاب داخل وخارج الفصل الدراسي، بما في ذلك التفكير في الظروف التي قد يمرون بها أثناء التعلم من المنزل أيضًا.
  - نالت الرفاهية الاجتماعية والعاطفية أهمية أكبر من أي وقت مضى، حيث التعلم والتطوير العاطفي للطلاب هو مفتاح كل من العافية والنجاح الأكاديمي. تقوم مجموعة العمل على سلامة العافية لدينا بالبحث والتحليل في مجال التعلم الاجتماعي العاطفي، وسيتم تدريبهم في مركز ييل للذكاء العاطفي. نحن متحمسون لتجربة منهج تعليمي اجتماعي وعاطفي من رياض الأطفال إلى الصف الثاني عشر هذا الربيع، ونحن في انتظار إطلاقه على مستوى الشبكة في الخريف المقبل.
  - تستمر المدارس في الاستثمار يوميًا في بناء المجتمع، في كل من البيئات النائية والمختلطة، حيث تشمل الأنشطة بناء الفريق، ودروس القيمة الأساسية، والمناقشات حول الأحداث الجارية، وتحديد الأهداف للأسبوع.
  - يشارك الطلاب من مرحلة رياض الأطفال حتى نهاية التعليم الثانوي أيضًا في ثلاث جلسات DEI تعليمية. في المدارس الإعدادية والثانوية، تم تدريب طالبين في كل حرم مدرسي للمشاركة في تسهيل هذه الجلسات جنبًا إلى جنب مع أعضاء فريق عمل DEI في مدرستهم. من الملهم أن نشهد انخراط قادتنا الشباب في الدعوة الذاتية والتمكين من خلال هذه الجلسات.

## التطوير المهني (PD)

- نواصل التركيز على كيفية إمكاننا أكثر تنوعًا وإنصافًا وشمولية على جميع مستويات المنظمة من خلال التدريبات والمناقشات المستمرة.
- يوجد في كل مدرسة فريق من DEI يتألف من 2-3 موظفين على الأقل تم تدريبهم لتسهيل المناقشات الشهرية على مستوى الحرم المدرسي حول قضايا المساواة والإدماج، وقد أنشأنا أيضًا فريقًا من المكتب الرئيسي / ميسري تطوير التنمية المهنية في DEI أيضًا.
  - شارك جميع موظفين (Uncommon) في جلسة التطوير المهني التأسيسي المصممة لإنشاء مفردات مشتركة وفهم قضايا التعلم الديناميكي والتعليم المستجيب ثقافيًا.
  - استمر تدريب موظفي المدرسة على كيفية تكوين شركات تعليمية قوية مع الطلاب، مع التركيز على التدريس المستجيب ثقافيًا الذي يؤدي إلى معايير تعليمية عالية تلي الاحتياجات والهويات المتنوعة لطلابنا.

## المنهج الدراسي

- نحن نعلم مدى أهمية وقوة طلابنا لرؤية تنوعهم وثقافتهم وهويتهم تنعكس في مناهجهم الدراسية. ركزت أكثر من نصف مناهج اللغة الإنجليزية والتاريخ من رياض الأطفال حتى نهاية التعليم الثانوي العام الماضي على قصص الأشخاص ذوي الخلفيات العرقية المختلفة، وقد واصلنا منذئذ تعميق مناهجنا وتحسينها.
- تمت مراجعة جميع مناهجنا من خلال عدسة DEI وتم تدريب جميع مخططي الدروس الرئيسيين لدينا على كيفية أن يكونوا أكثر استجابة ثقافية عند إنشاء مواد مستقبلية.
  - لقد عززنا حلقات الملاحظات لضمان أن يكون لدينا اتصال فعال وقنوات لمشاركة أفكارنا والتحسينات في مناهجنا الدراسية.
  - نحن نعمل على إعطاء الأولوية للنصوص الإضافية التي تتناول القضايا ذات الصلة بالمجتمعات ذات الأصول العرقية المختلفة والتي تؤثر عليها وتتركز على الأحداث التاريخية من أوجه النظر المهمشة تاريخيًا.

## ردود الفعل والعمل الجاري

- نحن غير مألوفين بسبب مجتمعنا ونحسن من أنفسنا من خلال الاستماع إليه والتفاعل معه.
- تساعدنا (Promise54)، وهي منظمة رائدة في DEI والعمل الموهوب، في تقييم ممارساتنا في DEI، وستعمل على المساعدة في توضيح رؤيتنا وخارطة الطريق لتحقيق تلك الرؤية. لدعم هذا العمل، أنشأنا مجموعة عمل DEI على نطاق (Uncommon) مع تمثيل عبر المناطق، والدرجات، والمواقف، والهويات.
- أتاحت الفرصة لجميع موظفين (Uncommon) لمشاركة التعليقات حول التنوع والإنصاف والإدماج من خلال استطلاع رأي مجهول أجرته (Promise54)، ويتم عقد مجموعات تركيز للموظفين بغرض السماح بالتعرض إلى مدخلات ورؤى أعمق. سيطلب من الموظفين أيضًا مشاركة التعليقات من خلال استطلاع رأي الموظفين المعتاد في منتصف العام عندما نعود في يناير. لقد عملنا أيضًا على توضيح القنوات للجميع في (Uncommon) حول المكان الواجب التوجه إليه للحصول على الدعم ضد أي مخاوف.
- سيطلب من جميع العائلات وجميع طلاب المرحلة الثانوية مشاركة ملاحظاتهم حول تجربتهم في (Uncommon) خلال استطلاع سيتم إرساله في يناير. نتطلع بشغف إلى استمرار المدخلات والمشورة.
- لقد بدأنا أيضًا في رسم رؤية لمشاركة الخريجين المستمرة بما يتجاوز دعم إكمال الكلية وسنقوم بإشراك الخريجين في وقت لاحق من هذا العام الدراسي لتقديم مدخلات مهمة.

نحن فخورون بالتقدم الذي أحرزناه، مع إدراكنا للعمل المستمر الذي يتعين القيام به في رحلتنا لتكون منظمة مناهضة للعنصرية. في كل يوم، نتشرف ونشعر بالتواضع أن طلابنا يزدهرون كجزء من مجتمعنا، وأن العائلات تختار أن توكل إلينا أطفالها، وأن موظفينا يختارون الانضمام إلى مجتمع (Uncommon)، وأن أصدقاءنا الخارجيين يواصلون دعم عملنا. نحن نعلم ذلك لأنكم جميعًا تؤمنون بمهمتنا ومدارسنا كما نفعل نحن، ونتطلع إلى الاستمرار في النمو بشكل أقوى كمجتمع واحد (Uncommon) في عام 2021.

شكرا،

جولي جاكسون

بريت بيسر

رئيس مدارس (Uncommon)

المدير التنفيذي، مدارس (Uncommon)