

ناحیه تعلیمی کنت

برابری | تعالی | اجتماع



پلان استراتژیک 2028-2023

طراحی با انسجام

گذاشته شد، اصلاحاتی را در محتوای برنامه استراتژیک توصیه کردند. این رویکرد تکراری تضمین کرد که صدای جامعه ما تعهدات و اقدامات را برای هر یک از اهداف استراتژیک ما هدایت می کند.

با تصویب این پلان استراتژیک، پیشرفت در راستای تعهدات ما و تأثیر استراتژی های ما سالانه برجسته می شود و با جامعه ما به اشتراک گذاشته می شود. از طریق بررسی منظم، فرصت هایی برای تطبیق برنامه استراتژیک ما، ناحیه تعلیمی کنست را قادر می سازد تا پاسخگوی نیازهای در حال رشد شاگردان باشد. ما متعهد به بهبود مستمر هستیم که در جهت انسجام سیستم ها و دستیابی به اهداف استراتژیک ما کار می کنیم.

ما از همه شاگردان، خانواده ها، اعضای جامعه، مردمیان، کارکنان، مکاتب و رهبران ناحیه که در تولید برنامه استراتژیک 2028-2023 مشارکت داشته اند، تشکر می کنیم. صدای شما این چشم انداز مشترک را برای آینده ای روشن برای شاگردان ما در ناحیه تعلیمی کنست شکل داده است.

پلان استراتژیک به روز شده ناحیه تعلیمی کنست برای برقراری ارتباط چندین مفهوم کلیدی طراحی شده است که ناحیه ما را در مأموریت خود برای آماده کردن موقوفیت آمیز همه شاگردان برای آینده شان به پیش می برد. محتوایی که در پلان استراتژیک مشخص شده است، حوزه های تمرکز مکاتب و تیم ها و همچنین نحوه اندازه گیری پیشرفت و تأثیر ما در طول مسیر را نشان میدهد. پلان استراتژیک منبع راهنمایی برای تعیین اولویت ها، تخصیص منابع و پاسخگویی به تعهداتمان است.

همانطور که ما با هم برنامه استراتژیک 2028-2023 را ایجاد کردیم، شاگردان، خانواده ها، کارکنان و جامعه ما تشویق شدند تا ایده های خود را در طول این فرآیند به اشتراک بگذارند. فرصت هایی برای به اشتراک گذاشتن ورودی و بازخورد به صورت حضوری و آنلاین برای به حداقل رساندن تعامل و حذف موانع مشارکت ایجاد شد.

برای معنا بخشیدن به ورودی، بازخورد و ایده هایی که شنیدیم، کمیته های راهبری برنامه راهبردی جمع آوری شدند و در پیش نویس هایی که برای بررسی بیشتر با جامعه ما به اشتراک

از طرف رئیس (مدیر عمومی)

مدیران، معلمان، کارکنان، خانواده‌ها و اعضای جامعه است که آموزش و پرورشی را با برابری، تعالی و اجتماع که در هسته آن گنجانده شده است با تمرکز غیر قابل تأسف بر آموزش و یادگیری ارائه دهند.

من از بسیاری از افراد داخلی و خارجی تشکر می‌کنم که ساعت‌ها وقت و تلاش خود را صرف تجدید این پلان کردند. تعهد ما به اهداف زیر، اولویت‌های ما را هدایت می‌کند و منابع را برای حمایت از پیشرفت شاگردان و انسجام سیستم‌ها هماهنگ می‌کند.

هدف 1: آماده سازی شاگردان برای شهروندی جهانی

هدف 2: گسترش مشارکت‌های شاگرد، خانواده و اجتماع

هدف 3: ایجاد سیستم‌های عادلانه و محیط‌های مكتب

هدف 4: سرمایه‌گذاری در نیروی کار متتنوع و فرهنگ‌های محیط کار فرآگیر

من مشتاقانه منتظر این سفر هستم و از شما دعوت می‌کنم تا نقش فعالی در کمک به ما در دستیابی به اهداف خود و رسیدن به مقصد خود داشته باشید، که فارغ التحصیلانی آماده برای برتری در بوهنتون/دانشگاه، شغل و زندگ هستند.

Israel Vela

Israel Vela
رئیس (مدیر عمومی)



کار در ناحیه تعلیمی کنت (Kent School District) باعث فخر و افتخار است. من از کار با شاگردان و کارکنان واقعاً با استعداد و استثنای قانع هستم. من معهد به ارائه یک تجربه آموزشی عالی برای همه شاگردان هستم و قاطعانه معتقدم که هر شاگردی بدون در نظر گرفتن نژاد، قومیت، وضعیت اجتماعی-اقتصادی، مذهب یا کود پسخ شایسته این فرصت برای دستیابی به موفقیت است.

داشتن یک پلان استراتژیک (برنامه راهبردی) برای تمرکز و یکپارچه سازی تلاش‌های ما به عنوان یک ناحیه برای رسیدن به اهدافمان ضروری است. با فخر فراوان من یک پلان استراتژیک تازه ناحیه تعلیمی کنت، تمرکز و اصلاح شده ارائه می‌کنم. این پلان استراتژیک جهت، چارچوب، همسوی و مسئولیت پذیری را فراهم می‌کند و به عنوان یک تعهد ملموس به مأموریت ما برای آماده سازی موفقیت آمیز همه شاگردان برای آینده شان عمل می‌کند.

یک پلان استراتژیک شبیه نقشه راه است. این به ما در سفر پنج سال آینده کمک خواهد کرد. این پلان استراتژیک چشم انداز روشن و نقشه راه منسجمی را برای دستیابی به انسجام سیستم‌ها و حمایت بهتر از شاگردان ارائه می‌دهد. همچنین چارچوبی برای نظارت بر پیشرفت به عنوان یک ناحیه تعلیمی با نقاط عطف کلیدی در طول مسیر فراهم می‌کند. در هر سفری، آماده شدن برای موانع احتمالی یا مسیرهای انحرافی ضروری است. سارگاری با ذهنیت رشد هنگام مواجهه با فرصت‌های جدید یا مسیرهای انحرافی غیرمنتظره بسیار مهم است. برای این منظور، پلان استراتژیک ما به طور منظم نظارت و به روز خواهد شد.

تجدید پلان استراتژیک در دسامبر 2022 با مشارکت ذینفعان به عنوان یک عنصر ضروری آغاز شد. مشارکت ذینفعان به تمرکز ناحیه تعلیمی بر نقاط قوت و فرصت‌هایی که بر موفقیت شاگردان تأثیر می‌گذارند کمک می‌کند. من معتقد هستم که این یک مسئولیت مشترک بین هیئت مدیره، رئیس (مدیر عمومی)،

ارزش‌های اصلی

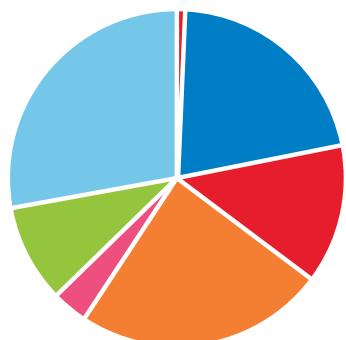
کارکنان و جامعه‌ای که از شاگردان
ما حمایت می‌کنند چه کسانی
هستند؟

برای اطمینان از برآبری و تعالی، یکی از اهداف برنامه راهبردی ما، استخدام و حفظ نیروی کار متنوعی است که تنوع جامعه ما را منعکس می‌کند. ما به تنهایی نمی‌توانیم این کار را انجام دهیم. از طریق داوطلبان و مشارکت‌های قوی مبتنی بر جامعه، ما می‌توانیم فرصت‌های یادگیری را برای شاگردان گسترش دهیم. هزاران داوطلب

و ده‌ها مشارکت اجتماعی وجود دارد که از شاگردان، خانواده‌ها، کارکنان و مکاتب ما حمایت لازم را ارائه می‌دهند.

جامعه KSD شاگردان جامعه ناحیه تعلیمی کنت چه کسانی هستند؟

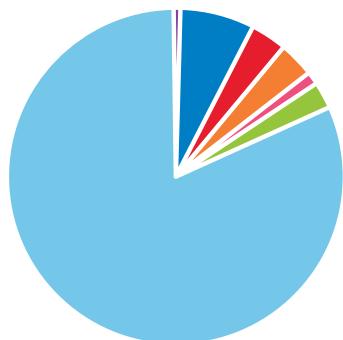
تنوع قلب جامعه DSK است. شاگردان و خانواده‌های ما نمایندگان گسترده‌ای از جوامع نژادی، قوی، مذهبی و مهاجر هستند. از طریق برنامه‌های ناحیه و مکتب، ما اطمینان می‌دهیم که برای هر شاگرد فرصت‌هایی برای یادگیری به شیوه‌ای فراهم می‌شود که بهترین کار را برای آنها داشته باشد. این برنامه‌های حمایتی علمی و آکادمیک شامل آموزش فراگیر، آموزش چند زبانه و زیان دوگانه است. شاگردان می‌توانند برای لیسه و کالج و همچنین بسیاری از خدمات حمایتی دیگر در مکاتب ما کریدت های دوگانه کسب کنند.



شاگردان KSD

هندي آمريکاني/بوهي آلاسكا:	0.3%
آسياني:	21.8%
آمريكي سياه/آفريقياني:	13.4%
هيسپانياني/لاتيني:	23.4%
هاوي بوهي/جزيره ديگر اقیانوس آرام:	3.4%
دو نژاد يا بيشتر:	9.5%
سفيد پوست:	28.2%

*داده‌ها از کارت گزارش 2022-23 OSPI سال تعلیمی



معلمان KSD

ارائه نشده است:	0.1%
هندي آمريکاني/بوهي آلاسكا:	0.4%
هاوي بوهي/جزيره ديگر اقیانوس آرام:	0.5%
دو نژاد يا بيشتر:	2.6%
سياه پوست/آمريكي آفريقياني تبار:	3.3%
هيسپانياني/لاتيني:	4.1%
آسياني:	7.3%
سفيد پوست:	81.6%

*داده‌ها از کارت گزارش 2020-21 OSPI سال تعلیمی

11.5 سال

حد اوسط سال‌های سابقه تدریس

*داده‌ها از کارت گزارش 2020-21 OSPI سال تعلیمی

57%

معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد
(ماستری) یا بالاتر

*داده‌ها از کارت گزارش 2020-21 OSPI سال تعلیمی



برابری

برابری شاگردان تضمین می‌کند که دسترسی به کارکنان، دوره‌های آموزشی، منابع، فعالیت‌ها، خدمات و فرصت‌های باکیفیت برای همه شاگردان برای موفقیت و رشد بر اساس نیازهای فردی فراهم می‌شود.



تعالی

ما به عنوان یک سیستم و افراد، از طریق ایجاد عمدی اقدامات شاگرد محور و کارآمد که با انسجام عمل می‌کنند، برای تعالی تلاش می‌کنیم.



اجتماع (جامعه)

مشارکت با جامعه ما مشارکت فعالانه افرادی را که تحت تأثیر اولویت‌ها و تصمیم‌گیری ناحیه تعلیمی قرار گرفته‌اند، در اولویت قرار می‌دهد.



هر شاگرد
هر صدا.
هر روز.

اه لپ نت خاس

جهان به مکتب در کنت می آید

ماموریت

ماموریت ما هدف اساسی ما را به عنوان یک سازمان توضیح می دهد. ماموریت ناحیه تعلیمی کنت این است که همه شاگردان را با موفقیت برای آینده خود آماده کند.

چشم انداز

چشم انداز ما آینده ای را به تصویر می کشد که به دنبال ایجاد آن برای شاگردان خود هستیم. چشم انداز ناحیه تعلیمی کنت این است که فارغ التحصیلانی تولید کند که در سطح جهانی یادگیرندها رقابتی باشند. از طریق دسترسی عادلانه به یادگیری آکادمیک، اجتماعی و کاربردی با کیفیت بالا، شاگردان آماده هستند تا در کالج، وظایف و زندگی برتر باشند.

ارزش ها

ارزش های اصلی ما فرهنگ ما را هدایت می کنند و به این سؤال پاسخ می دهند که "چگونه می خواهیم مطابق با ماموریت خود در مسیر دستیابی به چشم اندازمان عمل کنیم؟" ارزش های خاص در قلب فرهنگ ما قرار دارند، زیرا اهرم هایی هستند که ما را به سمت دستیابی به یک چشم انداز مشترک سوق می دهند.

ناحیه تعلیمی کنت یکی از بزرگترین و متنوع ترین مناطق در ایالت واشنگتن است که با بیش از 130 زیان توسط شاگردان و خانواده هایش صحبت می شود. این هفت شهرداری مجزا در 70 مایل مربع از جنوب کاؤنٹی کینگ (King County) (Kent) شامل شهرهای کنت (Kent)، کاوینگتون (Covington)، و بخش هایی از آبورن (Auburn)، بلک (Black Diamond)، دره میپل (Maple Valley)، رنتون (Renton) و سی تاک (SeaTac) خدمات می دهد.

- بیش از 25000 شاگرد
- بیش از 3800 کارمند
- 44 مکتب و آکادمی

کود QR را اسکن کنید تا درباره ناحیه تعلیمی کنت بیشتر بدانید و با جامعه (اجتماع) ما آشنا شوید.

ما برای تک اعضای KSDCommunity خود ارزش قائل هستیم. هر شاگرد، والدین، اعضای خانواده، معلم، مدیر و اعضای جامعه اعضا فعال تیم KSD هستند. ما ناحیه تعلیمی کنت (Kent School District) هستیم.



اقدامات

اقدامات زیر فهرست کاملی از داده های کمی و کیفی برای نظارت بر پیشرفت و تأثیر تعهدات در این حوزه هدف نیست. برخی از معیارها شامل مبداء تفکیک شده برای گروههای نژاد/قومیت شاگردی برای کسانی است که از لحاظ تاریخی به حاشیه رانده شده اند و از عدالت آموزشی دورتر هستند. در حالی که اقدامات زیر برای پاسخگویی پلان استراتژیک اولویت بندی شده است، داده های اضافی از طریق گزارش های سالانه و تجسم داده ها در دسترس قرار خواهد گرفت.

ما معتقد هستیم
همه شاگردان
می توانند موفق
باشند.



شرط	خط مبداء/مبنا	هدف
% (فیضی) شاگردانی که در چهار سال فارغ التحصیل می شوند	89%	95%
% (فیضی) شاگردانی که کریدت های لازم را در پایان صنف نهم و دهم دارند	62%	82%
% (فیضی) شاگردانی که در ارزیابی معیار خواندن ناحیه رشد نشان می دهند	54%	100%
% (فیضی) شاگردانی که در ارزیابی معیار ریاضی ناحیه رشد نشان می دهند	46%	100%
% (فیضی) شاگردانی که در ارزیابی ایالی فنون زبان انگلیسی مهارت دارند	48%	
% از شاگردان سیاه پوست / آفریقایی آمریکایی که مهارت دارند	36%	
% از شاگردان جزیره هاوای / اقیانوس آرام که مهارت دارند	22%	
% از شاگردان هسپانیایی / لاتینکسی که مهارت دارند	36%	
% (فیضی) شاگردانی که در ارزیابی ایالی ریاضی مهارت دارند	34%	
% از شاگردان سیاه پوست / آفریقایی آمریکایی که مهارت دارند	19%	
% از شاگردان جزیره هاوای / اقیانوس آرام که مهارت دارند	11%	
% از شاگردان هسپانیایی / لاتینکسی که مهارت دارند	20%	
% (فیضی) شاگردانی که در ارزیابی ایالی علوم ساینس مهارت دارند	40%	
% از شاگردان سیاه پوست / آفریقایی آمریکایی که مهارت دارند	25%	
% از شاگردان جزیره هاوای / اقیانوس آرام که مهارت دارند	16%	
% از شاگردان هسپانیایی / لاتینکسی که مهارت دارند	26%	
% شاگردانی که از طریق مدرک بین المللی (BI)، کاریابی پیشرفته (PA)، کالج در لیسه، یا مضامین / کورس های کریدت دوگانه / یا گواهی نامه صنعتی، اعتبار کالج کسب می کنند.	56%	100% با فارغ التحصیلی
# (تعداد) شاگردانی که در ارزیابی های زبان جهانی مبتنی بر شایستگی مهارت نشان می دهند، از جمله شاگردانی که هم ر و تأیید سواد دوگانه (سواد در دو زبان) را کسب کرده اند.	464	1,200
# (تعداد) گروههای شاگردی بر اساس دسته های نژاد / قومیت فدرال که حوادث غیرمنتاسب زیادی از انضباط طرد شده را تجربه می کنند.	3 از 7	0 از 7
نمایندگی بیش از حد شاگردانی که سیاه پوست / آفریقایی آمریکایی هستند در درصد حوادث انضباطی محرومیت	14.8%	0%
% از کارکنان شرکت کننده در بیشنها دات توسعه حرفة ای که از اجرای برنامه درسی اصلی، شیوه های آموزشی تاثیرگذار، شیوه های فرهنگ پاسخگو و شیوه های آگاهانه از آسیب حمایت می کند.	81.1%	100%

هدف ۱

آماده سازی شاگردان برای شهروندی جهانی

ما معتقد هستیم که همه شاگردان می توانند یاد بگیرند، موفق باشند و فارغ التحصیل آماده برای ها، دانش آینده خود شوند. از طریق ارج نهادن به نقاط قوت و تجربیات شاگردان، آنها با مهارت های تحصیلی زندگی، شغلی و تحصیلی پس از لیسه نیاز و طرز فکری که برای دستیابی به فرصت شوند دارند، آماده می شوند.

تعهدات

آمادگی زندگی

مهارت های آمادگی زندگی قابل انتقال مانند تفکر انتقادی، هدف گذاری، همکاری و مدیریت زمان را در هر سویه / صنف آموزش دهید.

شهروندی جهانی

افزایش فرصت ها برای تصدیق بیسوادی و ایجاد دیدگاه جهانی در شاگردان.

آمادگی پس از دوره متوسطه

با ارائه راه های متعدد برای شاگردان برای نشان دادن مهارت ها و دانش شان به گونه ای که از آمادگی کالج و شغلی حمایت می کند، همه شاگردان را فارغ التحصیل کنید.^{5,4}

سیستم های حمایت

برای نیازهای تحصیلی، رفتاری و صحت روان شاگردان، یک سیستم حمایتی چند لایه (MTSS)¹ را اجرا کنید.

آموزش با کیفیت بالا

از حضور همه کارکنان KSD در توسعه حرفه ای اطمینان حاصل کنید که آموزش با کیفیت بالا را تضمین می کند که از نظر فرهنگ پاسخگو باشد،² از آسیب آگاه باشد و با بهترین شیوه ها در برنامه درسی، آموزش و ارزیابی هماهنگ باشد.

سلط بر محظوظ

اطمینان حاصل کنید که همه شاگردان از استندردهای دولتی سطح اساسی در فنون زیان انگلیسی (ALE) و ریاضیات برای حمایت از دستیابی به اهداف پس از متوسطه خود برخوردار هستند.³

1. استروم، سی. (2019). "استراتژی های سطح ناحیه برای بهبود حس تعلق شاگردان به مکتب". Grossman, J.B. and X.A. Portilla.

2. استروم، سی. (2019). «استراتژی های برای حمایت از تعليق به آموزش (بخش ۱ از ۴): تغیير فرهنگ». شبکه تحقیقی تجربه شاگردی، 2019.

3. تحقیقات هانوفر (Hanover Research), 2023. بهترین شهود ها در آموزش سواه آموزی اولیه برای پیش از کودکستان تا صنف اول.

4. تحقیقات هانوفر (Hanover Research), 2022. قیاس بنامه های آمادگی در کالج و شغل در صنف های K-8.

5. تحقیقات هانوفر (Hanover Research), 2019. بهترین روش ها برای آمادگی در کالج و شغل در صنف های K-8.

6. تحقیقات هانوفر (Hanover Research), 2021. بهترین شیوه ها در پیش شکاف فرصت های نیازی برای شاگردان سیاه پوست.

اقدامات

اقدامات زیر فهرست کاملی از داده های کمی و کیفی برای نظارت بر پیشرفت و تأثیر تعهدات در این حوزه هدف نیست. برخی از معیارها شامل داده های مبداء تفکیک شده برای گروه های نژاد/قومیت شاگردی برای کسانی است که از لحاظ تاریخی به حاشیه رانده شده اند و از عدالت آموزشی دورتر هستند. در حالی که اقدامات زیر برای پاسخگویی پلان استراتژیک اولویت بندی شده است، داده های اضافی از طریق گزارش های سالانه و تجسم داده ها در دسترس قرار خواهد گرفت.

ما فرهنگ های
متنوعی را که
مکاتب و ناحیه
ما را غنی می کند
جشن می گیریم.

هدف	خط مبداء/مبنا	شرح
# (تعداد) شاگردان شرکت کننده در رهبری	515	904
% (فیصدی) از کارکنانی که احساس تعلق در کار را گزارش می دهند ¹²	63%	88%
% (فیصدی) از شاگردانی که نشان می دهد که در مکتب احساس تعلق دارند ¹³	47%	95%
% (فیصدی) از شاگردان با حاضری منظم ¹⁴	63%	85%
تعداد مکاتبی که در تحقیق اقدام مشارکی جوانان شرکت می کنند	5	44



هدف 2

گسترش مشارکت های شاگرد، خانواده و اجتماع

ها، کارکنان و جامعه ما در تقویت یادگیری و رشد در ناحیه تعلیمی ما معتقدیم که متعلمنین، خانواده گیریم، سازند جشن می‌های متنوعی را که مکاتب و ناحیه ما را غنی می‌کنند. ما فرهنگ کنیم. کنیم تمرکز می‌زیرا به طور متداوم بر تقویت ارتباطات خود با جوامعی که به آنها خدمت می‌آز طریق تمرکز بر مشارکت شاگرد، خانواده و جامعه، رویکردی مشترک برای موفقیت شاگردان و آمدگو داریم ایجاد یک جامعه مکتب فراگیر، دلسوز و خوش

تعهدات

ارتباطات

با برقراری ارتباط با خانواده‌ها به زبان مادری، وارائه حمایت ترجمه و ترجمه شفاهی در جلسات و رویدادها، دسترسی اطلاعات¹⁰ و خدمات را بهبود بخشید.

فرصت‌ها

فرصت‌هایی برای همکاری دوطرفه معتبر با شاگردان، خانواده‌ها، کارکنان و اعضای جامعه در خدمت تصمیم‌گیری مشترک ایجاد کنید.⁷

خدمات

سالانه تأثیر¹¹ مشارکت ناحیه با سازمان‌های مبتنی بر جامعه را ارزیابی کنید و تنظیماتی را برای برآورده کردن نیازهای متنوع همه شاگردان انجام دهید.

صدای شاگرد

با شاگردان⁸ برای طراحی محیط‌های آموزشی دلپذیر⁹ از طریق ورودی و بازخورد مداوم/مستمر شریک شوید.

7. تحقیقات هانوفر (Hanover Research)، 2020. استراتژی‌های ارتباطی برای نواحی و مکاتب.
8. تحقیقات هانوفر(Hanover Research), 2020. بهترین روش‌ها برای بالا بردن صدای شاگرد.
9. Fernandez, M.P., S. Doan, and E.D. Steiner. 2021. "استفاده، جذب و ارزش صدای شاگردان در مکاتب: نتایج حاصله از نظرسنجی یادگیری با هم (Learn Together) 2021". شرکت زند (Rand Corporation). 2021. "مجموعه ابزار متابع برای مشارکت خانواده‌ها و جامعه به عنوان شرکا در آموزش بخش 3: ایجاد روابط اعتماد با خانواده و جامعه/اجتماع از طریق ارتباطات مؤثر. وزارت آموزش و پرورش ایالات متحده، موسسه علوم تربیتی، سپتامبر 2016
10. Gordon, N. and C. Conaway. 2020. شواهد عقل سلیمان (Common-Sense Evidence): راهنمای رهبر آموزش برای استفاده از داده‌ها و تحقیقات. کامبریج، ماساچوست: انتشارات آموزشی هاروارد (Harvard Education Press)
11. Joseph, M.X. and C. Ravesi-Weinstein. 2022. Edutopia
12. Op. cit.
13. Blad, E. 2022. "غیرحضوری/غیابت طولانی در طول کووید افزایش یافته. در اینجا آنچه مکاتب می‌توانند در مورد آن انجام دهند، آمده است." هفته آموزش، اپریل 2022.

اقدامات

اقدامات زیر فهرست کاملی از داده های کمی و کیفی برای نظارت بر پیشرفت و تأثیر تعهدات در این حوزه هدف نیست. برخی از معیارها شامل داده های مبداء تفکیک شده برای گروه های نژاد/قومیت شاگردی برای کسانی است که از لحاظ تاریخی به حاشیه رانده شده اند و از عدالت آموزشی دورتر هستند. در حالی که اقدامات زیر برای پاسخگویی پلان استراتژیک اولویت بندی شده است، داده های اضافی از طریق گزارش های سالانه و تجسم داده ها در دسترس قرار خواهد گرفت.

هدف	خط مبداء/مبنا	شرح
# (تعداد) صنف های اصلی که در یک ساختمان قابل حمل برگزار می شود	N/A	0
% (فیصدی) مکاتب و دستگاه های قابل حمل با تهویه مطبوع	66%	100%
# (تعداد) مکاتبی که برای همه شاگردان لوازم مکتب ارائه می کنند	0	44
تفاوت در # (تعداد) حد اوسط سال های تجربه تدریس بین مکاتبی که برنامه های Title را اجرا می کنند و مکاتبی که این کار را انجام نمی دهند ¹⁶	3.0	1.0
عدم حضور شاگردانی که درآمد کم را تجربه می کنند در درصد/فیصدی فعالیت های فوق برنامه ¹⁷ مشارکت	32.9%	15%
# (تعداد) گروه های شاگردی بر اساس دسته های نژاد/ القومیت فدرال که ثبت نام نامتناسب پایینی در خدمات با توانایی بالا تجربه می کنند	4 از 7	0 از 7

سیستم های
ما باید طوری
طراحی شوند
که به شاگردان
کمک کنند.



هدف 3

ایجاد سیستم های عادلانه و محیط های مکتب

Kent School ما معتقد هستیم که شاگردان ما با دارایی ها و نقاط قوت منحصر به فرد به ها و می آیند. برای اینکه شاگردان ما به بیشترین پتانسیل (ظرفیت) خود برسند، سیستم های های ما باید طوری طراحی شوند که به آنها کمک کنند تا به تعالی و برتری برسند و ارزش محیط اصلی ما یعنی برابری، تعالی و جامعه را تقویت کنند.

تعهدات

ارتباطات

سیستم های ارتباط ناحیه و مکتب را با تمرکز بر انسجام و وضوح اصلاح کنید.

دسترسی

افزایش دسترسی عادلانه به برنامه ها، فعالیت ها در سطح ناحیه.

هامحیط¹⁵

اطمینان حاصل کنید که محیط های یادگیری فیزیک مجهز به منابع طراحی شده برای شاگردان برای دستیابی به بیشترین پتانسیل / ظرفیت شان هستند.

بهبود

اتخاذ و استفاده از دوره های بهبود مستمر برای اطمینان از اجرای موفق برنامه استراتژیک.

گزارش دهی

انتشار گزارش سالانه در سطح ناحیه برای پاسخگویی پلان استراتژیک.

15. تحقیقات هانوفر (Hanover Research)، 2017. ایجاد محیط های عادلانه در نواحی تعلیمی / مکتب.

16. تحقیقات هانوفر (Hanover Research)، 2016. تجربه معلم و پیشرفت شاگرد.

17. تحقیقات هانوفر (Hanover Research)، 2016. تأثیر مشارکت هنر و دو و میدانی (ورزش) بر موفقیت شاگردان.

اقدامات

اقدامات زیر فهرست کاملی از داده های کمی و کیفی برای نظارت بر پیشرفت و تأثیر تعهدات در این حوزه هدف نیست. برخی از معیارها شامل داده های مبداء تفکیک شده برای گروه های نژاد/قومیت شاگردی برای کسانی است که از لحاظ تاریخی به حاشیه رانده شده اند و از عدالت آموزشی دورتر هستند. در حالی که اقدامات زیر برای پاسخگویی پلان استراتژیک اولویت بندی شده است، داده های اضافی از طریق گزارش های سالانه و تجسم داده ها در دسترس قرار خواهد گرفت.

هدف	خط مبداء/مبنای شرح	
55%	26% % (فیضی) مشارکت کارکنانی که به عنوان BIPOC در برنامه های مریبگری شناخته می شوند ^{24,25}	
90%	83% % (فیضی) از کارکنانی که سالانه حفظ می شود	
<6%	7.5% میزان بست خالی در مکاتبی که برنامه های Title I را اجرا می کنند	
75%	0 % (فیضی) از صنف های درس به طراحی فضای فرآگیر از شورای برابری دست یافته اند	
44	0 تعداد مکاتبی که از شورای برابری به عنوان مکتب فرآگیر دست یافته اند	
85	63 شاخص رضایت کارکنان برای کارکنان سال اول	
65	-47 امتیاز خالص پرومومتر (تشویقی) کارکنان	

نیروی کار متنوع
به شاگردان ما
اجازه می دهد تا
پیشرفت کنند.



هدف 4

سرمایه گذاری در نیروی کار متنوع و فرهنگ های محیط کار فرآگیر

ما معتقدیم که داشتن یک فرهنگ محیط کار فرآگیر که برای جذب و حفظ نیروی کار متنوع دهد در مکاتب ما پیشرفت کنند و به طور کامل در کند، به شاگردان ما امکان می گذاری می سرمایه ها و منابع جمعی برای نیروی کار تجربه تحصیلی خود مشارکت کنند. توسعه این فرهنگ به تلاش متنوع،¹⁸ کارکنان، فضاهای فرآگیر و رهبری مؤثر نیاز دارد.

تعهدات

فضاهای فرآگیر

ارتباطات غنی تر را با طراحی و حفظ فضاهای فیزیکی فرآگیر که در دسترس، آگاه از نیازهای یادگیری اجتماعی-عاطفی، سازگار با محیط زیست و تأییدکننده فرهنگی هستند، ارتقا دهید.²¹

رهبری مؤثر

از طریق رهبری اداری مؤثر که توسعه ایده های²² نوآورانه و اجرای بهترین شیوه ها را الهام می بخش و اولویت بندی می کند، تعالی عملکرد، شفافیت فرآیند و مسئولیت پذیری برنامه را هدایت کنید.

نیروی کار متنوع

جذب و حفظ نیروی کار ماهر، بسیار معتمد، و متنوع در همه سطوح،¹⁹ با تاکید بر حصول اطمینان از اینکه کارکنان آموزشی و رهبری نماینده جوامعی هستند که به آنها خدمت می کنیم.

تعلق کارکنان

به طور فعال یک فرهنگ تعلق در میان کارکنان با شیوه های پاسخگو و تأییدکننده ایجاد کنید که در آن استعدادها، مهارت ها و دیدگاه های منحصر به فرد کارکنان ارزش گذاری می شوند، و پیتانسیل آنها اکشاف پیدا می کند.²⁰

.2021 زوئن 21، "برای ایجاد فرهنگ تعلق چه چیزی لازم است؟"، Pooja Jain-Link، Kennedy، Julia Taylor. 18
.2022 (Hanover Research)، "خلاصه اولویت تحقیق - بهترین شیوه ها در استخدام فرآگیر".
.2022 (Hanover Research)، "تحقیقات هانوفر" - بهترین شیوه های حفظ کارکنان متنوع.
.2022 (Hanover Research)، "تفویت جوامع مصنوف و فرآگیر در محل کار".
.2019 مارچ 15، "سفر به سوی تعالی عملکرد." Jacobson, Greg. 22
.2020، "Blog.kainexus.com".
.2020، "پیشگیری از ابتلاء به فرآگیری" (Hanover Research)، 9.102، 23
.2020، "تفویت جوامع مصنوف و فرآگیر در محل کار". Coburn, J. 24

فهرست لغات

و سهامداران تحت تأثیر در یک سازمان در تلاش برای تقویت درک مشترک تشویق می کنند.

پاسخگوی برنامه: تشویق گفتگو و به اشتراک گذاری دانش برای بهبود تعاملات بین تصمیم گیرندگان و کسانی که تحت تأثیر یک انتخاب قرار می گیرند و این کار را در تلاش برای گسترش درک و بهبود پاسخگوی برنامه انجام می دهنده.

حاضری منظم: کمتر از دو غیرحضوری، موجه یا غیر موجه، به طور متوسط در ماه که حداقل نیمی از روز تعلیمی/مکتب از دست رفته است.

شیوه عمل پاسخگو: رفتارها و اقداماتی که مستلزم درک و پاسخگویی به نیازهای جامعه است که بر فرهنگ مکتب، اثربخشی معلمان یا نتایج شاگرد تأثیر می گذارد.

مهر و تأیید سواد دوگانه (سواد دو زبان): فارغ التحصیلان لیسه دولتی را که به زبان انگلیسی و یک یا چند زبان جهانی از جمله زبان اشاره آمریکایی و زبان های قبله ای به مهارت متوسط تا متوسط دست یافته اند، به رسمیت می شناسد.

یادگیری عاطفی اجتماعی (SEL): یادگیری عاطفی اجتماعی یک پشتونه اساسی برای یادگیری تحصیلی است. فرآیند توسعه خودآگاهی، خودکنترولی و مهارت های بین فردی. گاهی اوقات از آن به عنوان "یادگیری اجتماعی" برای کارایی یاد می شود.

عنوان I (Title): برنامه ای با بودجه فدرال طراحی شده برای ارائه حمایت تکمیلی به شاگردان که از کودکستان تا صنف دوازدهم در سطح پایین تر از سطح صنف هستند. ساختمان های مکتب وجود عنوان I (Title) خود را با توجه به درصد شاگردان که نان چاشت رایگان و با قیمت پایین دریافت می کنند، به دست می آورد.

تحقيق اقدام مشارکتی جوانان (YPAR): RAPY یک رویکرد نوآورانه برای جوانان مثبت و توسعه اجتماعی است که در آن جوانان برای انجام تحقیقات سیستماتیک برای بهبود زندگی خود، جوامع خود و مؤسسه ای که قصد خدمت به آنها را دارند آموزش می بینند. YPAR یک فرآیند چرخه ای یادگیری و اقدام است - تحقیق نه فقط به خاطر آن، بلکه برای اطلاع رسانی راه حل های برای مشکلاتی که خود جوانان به آن اهمیت می دهند، انجام می شود.

دیگر می شود.

کریدت دوگانه: هر مضمون که در آن شاگرد می تواند به طور همزمان کریدت کالج را کسب کند، بیشتر برای ارجاع به مضامین CTE استفاده می شود که در آن شاگردان کریدت کالج و SH را به طور همزمان کسب می کنند، اما ممکن است به کالج در لیسه و همچنین کریدت کالج که از طریق آزمون BI, PA و کامبریج به دست آمده است اشاره کند.

امتیاز خالص تشویقی کارکنان: یک سیستم امتیاز دهنده طراحی شده برای کمک به کارفرمایان (صاحبان کار) برای سنجش رضایت و وفاداری کارکنان در سازمانشان.

شمول/گنجایش: فرهنگی که پذیرای همه مردم بدون در نظر گرفتن نژاد، قومیت، جنسیت، هویت جنسی، سن، توانایی ها، مذهب و همه افراد است، ارزشمند است، قابل احترام است و می تواند به حداقل ظرفیت خود برسد.

محل کار فرآگیر: کارکنان صدا دارند، احساس ارزشمندی می کنند، به فرصلهای یادگیری و توسعه دسترسی دارند، تشویق می شوند تا به طور مشترک کار کنند، به منابع دسترسی دارند، از نظر استراتژیک با شیوه های فرآگیر همسو هستند، به اطلاعات مربوط به تصمیمات نیروی کار دسترسی دارند، و برای تغییر باز هستند و از آن حمایت می کنند.

درآمد کم: فردی که درآمد مشمول مالیات خانواده او از 150 درصد میزان سطح فقر تجاوز نمی کند.

اقدامات: شاخص های پیشرفت در جهت دستیابی به یک هدف یا تأثیر اقدامات.

سیستم های حمایتی چند لایه (MTSS): چارچوبی برای تقویت اجرای شیوه های مبتنی بر شواهد برای دستیابی به نتایج مهم برای هر شاگرد.

تعالی عملکرد: یک رویکرد یکپارچه به مدیریت عملکرد سازمانی که منجر به (1) بهبود مستمر/مداوم (2) بهبود اثربخشی و قابلیت های کلی سازمان (3) یادگیری برای سازمان و کارکنان آن می شود.

شفافیت فرآیند: فراخوانی برای اقدام که گفتگو و به اشتراک گذاری آگاهانه دانش برای بهبود تعاملات بین تصمیم گیرندگان

در دسترس بودن؛ فرآیند شناسایی و ارائه فرصت عادلانه و دسترسی به دانش، فعالیت ها و محیط ها، مستقل از توانایی ها یا شرایط فرد.

تأیید شیوه عمل: استفاده عمدى/دانسته از راهبردهایی که به افراد فرصت می دهد تا روابطی را کشف و توسعه دهند که ارتباط با هویت، میراث فرهنگی و جوامع مبدأ آنها را تقویت می کند.

ارزیابی معیار: ارزیابی معیار به معلمات کمک می کند تا میزان یادگیری شاگردان را اندازه گیری کنند. آنها بینش مهمی در مورد چگونگی پیشرفت شاگردان به سمت تسلط بر استندردهای یادگیری و شناسایی نقاط قدرت یا تمرکز ارائه می دهند.

BIPOC: مخفف که به سیاه پوستان، بومی ها و نگین پوستان اشاره دارد؛ استفاده از آن برای تمرکز تجربیات سیاه پوستان و مردم بومی در نظر گرفته شده است.

تعهدات: بیانیه های متمرکزی هستند که مربوط به یک هدف هستند و نتایج را که باید محقق شوند، توصیف مینمایند.

تأیید کننده فرهنگی: شیوه های تأیید و پایدار فرهنگی در همه سطوح و در سراسر مکاتب رخ می دهد، از جمله طراحی برنامه درسی، ایجاد پویایی صنف درس، افزایش ظرفیت کارکنان و رهبر.

فرهنگ تعلق: دیده شدن برای دارایی ها، تلاش ها، احساس جامعه، حمایت در کار و افتخار به ماموریت و ارزش های سازمان.

عدم تناسب: در آموزش، این اصطلاح عموماً به اختلافات نژادی و قومیتی اطلاق می شود که در شناسایی، قراردادن و نظم و انصباط شاگردان وجود دارد. تأثیر نامتناسب با استفاده از قانون 80% (0.8) تعریف شده است که بر اساس دستورالعمل های رهنمودهای یکنواخت 1978 در روش های انتخاب کارمند است. برای مثال، اگر 30% از شاگردان هسپانیایی/لاتین تبار شناسایی شوند، هر درصدی کمتر از 24% یا بیش از 36% نشان دهنده کم نمایش یا بیش از حد است (20% از 30% 6% است).

تنوع: هر چیزی که شما را به آنچه هستید و آنچه شما را از دیگران متمایز می سازد، شامل نژاد، جنسیت، مذهب، توانایی، سن، گراحتی جنسی، پیشینه، تحصیلات، تجربه ها، استعدادها، مهارت ها و موارد

ضمیمه داده ها

شوند، خلاصه می آوری و تجزیه و تحلیل می هایی را که با هر معیار در برنامه استراتژیک جمع جدول زیر داده کندگیری را خلاصه می بندی اندازه اند، و زمان ها از آن مشتق شده ای را که داده کند، منابع داده

	Data	Data Source(s)	Timing
Half 1	Graduation	OSPI	October
	Credits Earned by Students	Student Information System	Spring
	District Reading benchmark assessment	i-Ready Assessment DIBELS Assessment	Spring
	District Mathematics benchmark assessment	i-Ready Assessment	Spring
	State English Language Arts assessment	Smarter Balanced Assessment (SBA)	August
	State Mathematics assessment	Smarter Balanced Assessment (SBA)	August
	State Science assessment	Smarter Balanced Assessment (SBA)	August
	College credits earned by students	Student Information System College Board International Baccalaureate	Summer
	Competency-based World Language assessment	Student Information System	July
	Discipline	Student Information System	June
Half 2	Professional development registration	PD Registration System	June
	Industry certifications earned by students	Career & Technical Education Office	June
	Student participation in leadership	Student Information System	Spring
	Employee sense of belonging	Staff Climate Survey	Spring
	Student sense of belonging	Student Climate Survey*	Spring
	Attendance	OSPI	February
	School participation in YPAR	Equity & Strategic Engagement Office	Quarterly
	Portable use	Capital Facilities Plan	October
	Budget allocation for school supplies	Finance Information System	August
	Building conditions	Capital Facilities Plan	Spring
Half 3	Teaching experience	OSPI	Spring
	Extracurricular activity participation	ASB Card & Athletic Participation	Spring
	Advanced learning enrollment	Student Information System	Spring
	Mentorship program participation	Teacher & Leadership Development Office	Spring
	Employee retention	HR Information System	Fall
	Inclusive Space designation	School walkthroughs	Quarterly
	Inclusive School designation	School walkthroughs	Quarterly
	Employee satisfaction index	Staff Climate Survey	Spring
	Employee net promotor score	Staff Climate Survey	Spring
Half 4			

* بررسی برابر و شمول قابلً به عنوان ابزاری برای سنجش احساسات شاگردان در مکتب استفاده نیشد.



برابری

برابری شاگردان تضمین می‌کند که دسترسی به کارکنان، دوره‌های آموزشی، منابع، فعالیت‌ها، خدمات و فرصت‌های با کیفیت برای همه شاگردان برای موفقیت و رشد بر اساس نیازهای فردی آنها فراهم می‌شود.



ماموریت

ماموریت ما هدف اساسی ما را به عنوان یک سازمان توضیح می‌دهد. ماموریت ناحیه تعلیمی کنت این است که همه شاگردان را با موفقیت برای آینده خود آماده کند.



تعالی

ما به عنوان یک سیستم و افراد، از طریق ایجاد عملی اقدامات شاگرد محور و کارآمد که با انسجام عمل می‌کنند، برای تعالی تلاش می‌کنیم.



اجتماع (جامعه)

مشارکت با جامعه ما مشارکت فعالانه افرادی را که تحت تأثیر اولویت‌ها و تصمیم‌گیری ناحیه تعلیمی قرار گرفته‌اند، در اولویت قرار می‌دهد.

