

Chère communauté des écoles Uncommon,

Cette année a été un moment de grande réflexion. Alors que nous continuons à préparer une rentrée scolaire sûre et solide, nous restons fidèles à notre engagement de devenir une organisation de plus en plus antiraciste qui poursuit la promotion de la justice sociale. [Il y a six semaines](#), nous vous avons informé de notre intention de revoir les politiques et pratiques qui ont un impact sur les expériences quotidiennes de nos élèves, de nos familles et de notre personnel. Aujourd'hui, nous aimerions partager ce que nous avons appris et vous expliquer en détail notre parcours collectif vers l'avenir.

## **Nous vous avons écouté**

Au cours des dernières semaines, nous avons écouté attentivement notre communauté sur les valeurs qu'elle apprécie chez Uncommon et sur les points que nous pouvons améliorer en mettant l'accent sur les systèmes, les politiques, les pratiques et la formation qui affectent nos cultures scolaires. Nous avons parlé à des centaines d'étudiants, de familles et de membres du personnel, individuellement ou en petits groupes, et nous avons interrogé des milliers d'étudiants, de parents et d'anciens élèves. Nous sommes incroyablement reconnaissants du temps généreux que chaque personne a pris pour partager ses idées et nous remercions toutes les personnes qui nous ont fait part de leurs précieux commentaires.

Depuis la fondation d'Uncommon, nous avons travaillé en permanence dans le but du perfectionnement de notre mission et au nom de nos étudiants et de nos familles. Nous sommes extrêmement fiers de tout ce que cette communauté a accompli au cours des 20 dernières années, en particulier de notre travail de préparation et de soutien des étudiants dans leur chemin vers et à travers l'université. Cet été, nous avons entendu les étudiants, les familles et les anciens élèves nous dire combien ils apprécient notre solide programme éducatif et l'accent que nous mettons sur l'accès à l'université et la réussite. Nous avons également entendu combien nos anciens élèves et nos étudiants apprécient leurs relations avec les leaders, le personnel et les enseignants, et combien notre personnel se soucie du bien-être de nos étudiants.

Les membres de notre communauté ont également fait part de leurs réactions concernant la culture scolaire et les politiques de discipline à changer. Nous avons entendu les expériences négatives que certains élèves et membres du personnel, actuels ou anciens, ont partagées sur les réseaux sociaux, ce qui est loin de ce que nous défendons ou de ce que nous espérons. Nous sommes profondément désolés envers ceux pour qui Uncommon n'a pas répondu aux attentes ou aux normes élevées que nous nous sommes fixées. Nous remercions ceux qui ont exprimé leurs préoccupations, car nous prenons au sérieux leurs commentaires et nous apportons des changements aux pratiques et aux politiques afin de garantir que nos écoles soient des lieux où tous les élèves et le personnel se trouvent en sécurité et puissent s'épanouir. Il est impératif que nos élèves se sentent vus, entendus, valorisés et aimés.

# Uncommon Schools

Ce processus d'échange a été précieux et instructif. Nous sommes déterminés à bâtir sur nos acquis et à nous attaquer aux domaines dans lesquels nous devons faire des progrès, aujourd'hui et à l'avenir. Dans cette perspective, nous aimerions vous faire part des détails de certains changements que nous envisageons pour l'année scolaire 2020-21 et au-delà.

## Culture scolaire

Nous avons toujours pensé que l'une des clés d'une culture scolaire forte est la combinaison entre les relations authentique enseignants-étudiants et les systèmes académiques et culturels qui les soutiennent. Les relations entre les étudiants et les enseignants créent l'environnement bienveillant et stimulant dans lequel nos étudiants peuvent s'épanouir. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, nous voulons reconnaître que nous n'avons pas toujours investi suffisamment de temps pour construire des systèmes suffisamment solides afin de garantir que cette conviction soit priorisée, formée et valorisée.

Pour devenir une organisation de plus en plus antiraciste, nous devons examiner comment nos processus disciplinaires, notre culture scolaire et notre approche académique peuvent mener à des partenariats plus solides entre les étudiants et les enseignants, et à des résultats plus équitables, en particulier pour les étudiants noirs et latinx. Nos systèmes et nos politiques doivent soutenir la croissance et le développement de nos étudiants dans leur cheminement vers l'université et tout au long de leurs études - et nous devons décider qu'est-ce qu'il faut garder, réviser ou laisser tomber en tenant fermement compte de cela.

En réponse aux commentaires de nos anciens élèves, étudiants et dirigeants, nous allons offrir aux étudiants une plus grande flexibilité dans la manière dont ils s'engagent dans l'apprentissage en classe et dans la manière dont ils interagissent les uns avec les autres en dehors de la salle de classe. Nous veillons à ce que notre formation et nos systèmes maximisent l'engagement des étudiants vers l'objectif ultime de l'apprentissage, notamment en supprimant l'attention excessive accordée à des éléments tels que le contact visuel et la position assise, et en mettant davantage l'accent sur le développement de l'engagement intellectuel des étudiants afin de renforcer leur confiance en eux. Bien que de nombreuses écoles Uncommon aient déjà abandonné certaines des pratiques que nous modifions, nous voulons garantir que ces changements s'effectuent à une échelle globale. Une fois que nous pourrons revenir en toute sécurité à l'apprentissage en classe, vous constaterez les changements suivants:

- Les élèves ne seront pas appelés à croiser leurs mains sur le bureau, et nous supprimerons l'utilisation des protocoles d'écoute en classe connus sous les noms de STAR et SLANT.
- Pendant les transitions dans les couloirs, à l'école primaire, nous supprimerons l'utilisation du protocole de passage des élèves dans les couloirs, connu sous le nom de HALLS, et les élèves du collège pourront parler et se déplacer plus librement.
- Les élèves auront plus de temps pour leurs activités sociales pendant le déjeuner et nous veillerons à ce que tous les élèves de la première école aient une récréation quotidienne.

# Uncommon Schools

Les uniformes scolaires constituent une partie importante de notre culture scolaire depuis notre fondation, car ils sont un signal visible de notre communauté d'apprentissage scolaire et un moyen de soutenir l'équité pour les élèves et les familles dans leur tenue vestimentaire. Mais les élèves et les familles nous ont dit que certaines exigences en matière d'uniforme devraient être modifiées pour permettre une plus grande facilité et un plus grand choix. À partir de cette année scolaire, les changements suivants seront apportés à notre politique en matière d'uniformes scolaires :

- Les cravates ne seront plus exigées à aucun niveau scolaire.
- Les élèves pourront porter des baskets noires, et pas seulement des chaussures de ville.
- Les élèves pourront porter des ceintures et des chaussettes de n'importe quelle couleur.
- Les pantalons des uniformes pourront être achetés à n'importe quel fournisseur.

Il y a quatre ans, Uncommon a pris l'engagement organisationnel de réduire les suspensions afin de maximiser le temps d'apprentissage des élèves, et c'est exactement ce que nous avons fait. Au cours des quatre dernières années, le nombre de suspensions dans l'ensemble des écoles Uncommon a été réduit de moitié, passant de 16 % à 8 %. Nous poursuivrons ces progrès en maintenant cet engagement organisationnel:

- Supprimant la détention pour des infractions mineures.
- En améliorant la collaboration entre les travailleurs sociaux et les doyens des étudiants afin de mieux répondre aux besoins de l'enfant dans son ensemble.
- En systématisant davantage le recours à des mesures alternatives avant de procéder à la suspension.

Finalement, nos étudiants, nos familles, notre personnel et nos anciens élèves nous ont dit que nous devons mettre davantage l'accent sur le bien-être socio-émotionnel, toujours et surtout pendant cette période. Pour ce faire, nous continuons à vérifier régulièrement le bien-être des étudiants et à leur garantir des moments de convivialité, que la scolarité se fasse à distance ou en personne. Nous lancerons également cette année une série d'initiatives en matière de bien-être, sous la direction d'un nouveau Groupe de Travail Uncommon pour le Bien-Être. Au cours de cette année, ce groupe développera :

- Des ressources hebdomadaires partagées avec chaque campus scolaire pour les étudiants et les enseignants.
- Un système formel d'orientation des étudiants vers le bien-être.
- Un programme d'études sur le bien-être de la maternelle à la 12e année qui sera testé cette année et déployé dans les différentes écoles en 2021-22.

## **Formations de développement professionnel**

Depuis 1997, le développement professionnel est un élément fondamental de notre engagement en faveur de progrès et de croissance continus. Notre formation des enseignants a longtemps mis l'accent sur les programmes, l'enseignement, la connaissance du contenu et les techniques de gestion de classe. Tout en continuant à former nos

# Uncommon Schools

enseignants sur ces sujets essentiels, nous avons également ajouté cet été de nouvelles séances essentielles sur l'établissement de relations, l'enseignement adapté à la culture et la résilience émotionnelle. Les formations d'été de cette année comprennent :

- Former les enseignants et les dirigeants au programme "Culturally Responsive Teaching and the Brain" de Zaretta Hammond, qui se concentre sur la création de partenariats d'apprentissage et l'établissement de la confiance, la compréhension des contextes culturels des élèves et le développement des élèves en tant qu'apprenants.
- Former tout le personnel aux actions que nous devons entreprendre en tant qu'organisation pour être antiracistes, y compris la compréhension des cadres de référence culturels individuels et de tout préjugé inconscient ou non atténué.
- Former tous les dirigeants d'écoles à la résilience émotionnelle, afin qu'ils aient les compétences stratégiques nécessaires pour être plus efficaces dans la résolution des problèmes.
- Former les enseignants et les leaders aux techniques de désamorçage des conflits et aux moyens d'identifier et de gérer leurs propres émotions dans les situations conflictuelles.

Ces formations et toutes les autres formations essentielles du personnel seront continues et intégrées dans le noyau de notre culture scolaire.

## Programme d'études

Nous continuons à veiller à ce que notre programme d'études reflète la diversité, la culture et l'identité de nos élèves. Cet été, nous avons revu notre programme d'études K-12 afin de déterminer comment il peut être plus adapté à la culture et préparer nos élèves à être de futurs agents de changement. Au cours de l'année scolaire 2019-20, au moins la moitié de notre programme d'anglais et d'histoire a porté sur des histoires de personnes de couleur. Nous nous efforcerons de mettre en place les changements suivants dans les programmes et les horaires scolaires au cours de la prochaine année scolaire :

- Donner la priorité aux textes dont les auteurs et les personnages de couleur traitent de questions pertinentes et ayant un impact sur les communautés de couleur, y compris les voix indigènes ; ou qui se concentrent sur des événements historiques de cultures et de perspectives diverses, en particulier celles des personnes historiquement marginalisées.
- Fournir à nos responsables de la planification des leçons une formation et des outils supplémentaires permettant d'apporter une perspective plus adaptée à la culture lors de la création et de l'élaboration des leçons, ainsi que de créer un mécanisme de feed-back plus solide pour les enseignants et les étudiants sur le programme d'études.
- Développer des programmes d'histoire du secondaire alignés sur les études latino-américaines, l'histoire afro-américaine après la reconstruction des États-Unis et la diaspora africaine.

# Uncommon Schools

- Création d'un nouveau bloc hebdomadaire "d'agence" dans les programmes scolaires des classes de 6ème à 8ème du collège pour mettre l'accent sur l'apprentissage basé sur le discours et les projections.
- Création d'un espace pour les élèves du secondaire dans leur emploi du temps hebdomadaire pour des réunions communautaires de toute l'école ou de toute la classe, axées sur l'identité et l'autonomisation.

## Des processus renforcés pour le feedback et les inquiétudes

Les échanges avec notre communauté, tels que nous les avons eus cet été, ont été extrêmement précieux et nous sommes déterminés à poursuivre dans cette voie. Pour que chacun se sente à l'aise de partager ses réactions et ses préoccupations, nous continuerons à mener des enquêtes semestrielles auprès du personnel, mais nous avons également créé de nouveaux mécanismes pour recueillir les commentaires et les conseils, notamment:

- Réalisation d'enquêtes auprès de tous les parents et tuteurs Uncommon deux fois par an.
- Réalisation d'enquêtes auprès de tous les élèves du secondaire deux fois par an.
- Création de conseils d'étudiants dans chaque collège et lycée.
- Création de conseils de famille dans les 55 écoles d'ici l'année scolaire 2021-22.
- Renforcer l'engagement des anciens élèves en organisant des séances en petits groupes et en développant la vision et la stratégie de notre réseau d'anciens élèves.

Notre engagement en faveur de la sécurité des étudiants et du personnel reste notre priorité absolue. Nous prenons très au sérieux les témoignages que le personnel et les anciens élèves ont partagés sur les expériences négatives vécues à Uncommon. Nous avons entrepris un examen complet et approfondi de ces témoignages et nous menons activement des enquêtes pour le suivi des allégations. Nous prenons également les mesures suivantes lors de notre rentrée scolaire :

- Veiller à ce que nos systèmes de déclarations soient clairs, appropriés et complets.
- Rappeler de manière proactive à l'ensemble du personnel nos procédures et politiques de reporting au moins deux fois par an.
- Étendre notre formation contre le harcèlement à l'ensemble du personnel et continuer à fournir aux gestionnaires des formations spécialisées.
- En réalisant régulièrement des enquêtes auprès du personnel à l'échelle de notre organisation afin d'offrir des espaces sûrs supplémentaires pour le retour d'information.

Nous encourageons tous les membres de notre communauté Uncommon à partager leurs préoccupations via les systèmes et procédures détaillés dans nos manuels du personnel et des étudiants ou via [contact@uncommonschoools.org](mailto:contact@uncommonschoools.org).

## Notre travail en cours

L'écoute et la réflexion ont renforcé nos systèmes et nos pratiques, ainsi que notre détermination à garantir que nous offrons toujours aux élèves et aux enseignants un

# Uncommon Schools

environnement scolaire fondé sur l'attention, le respect, la sécurité, l'équité et l'apprentissage. Nous savons que le changement prend du temps pour être pleinement mis en pratique et qu'il s'agit d'un processus qui exigera toute notre attention et notre engagement chaque jour.

Pour nous aider à avancer dans notre engagement à devenir une organisation de plus en plus antiraciste, nous avons engagé une organisation de pointe dans le domaine de IDE et du travail sur les talents – Promise54 – pour un engagement de six mois afin de nous aider à avancer dans nos progrès en matière de diversité organisationnelle, d'équité et d'inclusion, en mettant particulièrement l'accent sur notre personnel. En outre, nous formons des équipes scolaires de IDE, composées de membres du personnel et d'étudiants, ainsi qu'un groupe consultatif interrégional de IDE qui travaillera en permanence dans le cadre de cette initiative. Chaque membre du personnel Uncommon recevra un certificat de développement personnel en matière de IDE et nos écoles organiseront des séances destinées au personnel et au moins trois séances destinées aux élèves.

Nous sommes Uncommun grâce à notre communauté : nos étudiants phénoménaux qui sont notre raison d'être, notre personnel enseignant et nos dirigeants extraordinaires qui se présentent chaque jour pour aimer et soutenir nos étudiants, nos familles qui nous confient leurs enfants et nous accompagnent à chaque étape du parcours, et nos anciens élèves qui changent le monde. Nous vous sommes reconnaissants, nous apprécions le temps supplémentaire que vous avez passé avec nous ces dernières semaines pour nous aider à renforcer notre travail, et nous continuons à apprécier vos avis.

La constante amélioration fait et a toujours fait partie de notre ADN Uncommun. Nous sommes fiers de tout ce que nous avons accompli ensemble depuis 1997, ainsi que des nombreuses merveilles qui se produisent chaque jour dans nos salles de classe entre les élèves et les enseignants. Nous sommes convaincus qu'elles perdureront dans le cadre des nouvelles politiques et pratiques que nous annonçons. C'est le moment pour notre communauté de réfléchir à ce qui est au cœur de notre travail, et à ce qui devrait et doit évoluer. Les deux aspects de cette réflexion sont essentiels pour que nous puissions poursuivre notre travail pour nos 21 000 étudiants et les milliers d'autres à venir.

Nous pensons que nos étudiants ont un potentiel infini et qu'ils méritent un enseignement de haute qualité qui leur donne la possibilité de surpasser les plus hauts niveaux et de réaliser leurs rêves. Nous croyons que nos directeurs et notre personnel sont imbattables dans leur niveau de compétence, d'amour et de dévouement. Et nous croyons que nos familles nous choisissent parce qu'elles croient en nos écoles et en nos éducateurs. Nous continuerons à nous tenir responsables - en tant qu'organisation et en tant qu'individus constituant cette organisation - pour faire en sorte que Uncommon devienne plus fort à partir de cette époque, que notre culture scolaire soit inclusive et solidaire, et que chaque jour nous continuions à aider nos élèves à s'épanouir.

**Brett Peiser**  
PDG  
Uncommon Schools

**Julie Jackson**  
Présidente  
Uncommon Schools