

بيان تأثير المساواة: مدفوعات التعليم الممتد للمدارس المستقلة داخل المنطقة

التاريخ: 22/15/2

العنوان: نقل مدارس Horace Mann إلى دفع أجر زمن التعلم الممتد

هل تم استخدام أداة تخطيط المساواة العرقية؟ نعم لا
إذا كانت الإجابة بنعم، أدخل تاريخ (تواريخ) اجتماعات REPT واربط بـ REPT المكتمل هنا:
هل قام عضو في شعبة المساواة والاستراتيجية وفجوات الفرص بمراجعة هذا البيان؟ نعم لا

| المخلص/المبررات | أقسام أداة تخطيط المساواة العرقية في BPS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--------|---------|---------|--------|-------|--------------------------------|-------|--------|-------|-------|--------|----------------------|-------|--------|-------|--------|--------|-------------------|-------|--------|-------|-------|--------|-----------------------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|----------------------|----|-----|-----|----|----|-----------------------------------|----|-----|-----|----|----|-------------------|----|-----|-----|----|----|-----------------------|----|-----|-----|----|----|--|
| <p>تطلب المدارس المستقلة الثلاثة التابعة لـ Horace Mann في المنطقة والتي تخدم الصفوف PK-Dudley Street Neighborhood Charter و UP Dorchester 8 (UP Boston School) الانضمام إلى جدول الرواتب أ، إذا كان المعلمون يعملون على الأقل نفس عدد الساعات مثل معلم الجدول أ. جدول الرواتب أ موضح في الصفحة 100 من عقد BTU.</p> <p>بالإضافة إلى ذلك، تطلب Boston Green Academy، وهي مدرسة تخدم الصفوف من السادس إلى الثاني عشر، زيادة حوافز أعضاء BTU على الموظفين بحيث يتم تعويض ساعات عملهم الإضافية التي تتجاوز يوم العمل التقليدي وفقاً للمادة الثالثة، القسم هـ (الفقرتان 1 و 2 فقط) من اتفاقية المفاوضة الجماعية لاتحاد المعلمين في بوسطن (BTU). "... لن يتم تعويض الساعات الزائدة حتى 46 لكل عام دراسي. يتم دفع التعويض عن الساعات من 46 إلى 145 من قبل إدارة المدرسة. يجب أن يكون التعويض عن الساعات ما بعد 145 من مسؤولية المدرسة التجريبية الفردية".</p> | <p>1. المقترح/العرض التقديمي وأثره ما هي النتائج المرجوة للمقترح / الجهد، بما في ذلك في القضاء على التباينات؟ من قاد هذا العمل / التخطيط، وهل تعكس هويات مجموعة طلاب مدارس بوسطن الحكومية وعائلاتهم (تشمل المجموعات الرئيسية الأفراد السود واللاتينيين والأسويين والسكان الأصليين والمهاجرين وأصحاب اللغات المتعددة ومن لديهم خبرة في التعليم الخاص)؟</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>يتماشى ذلك مع الالتزامات التالية في الخطة الإستراتيجية:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.1: تعيين موظفين متنوعين، ودعمهم، والاحتفاظ بهم ومعالجة العوائق التي تحول دون الاحتفاظ بالموظفين من ذوي البشرة الملونة 5.4: جعل BPS مكاناً يرغب المعلمون والموظفون في العمل فيه <p>تخدم المدارس الأربع المذكورة أعداداً كبيرة من الشباب من السود واللاتينيين وتكافح مع زيادة معدل دوران المعلمين الذي يؤثر على التجربة التعليمية.</p> | <p>2. التوافق مع الخطة الإستراتيجية كيف يتوافق المقترح/الجهد مع الخطة الإستراتيجية للمنطقة التعليمية؟</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>يعرف الموظفون المتأثرون أنفسهم عن طريق العرق على النحو التالي:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>School</th> <th>Asian</th> <th>Black</th> <th>Decline</th> <th>Latinx</th> <th>White</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dudley St. Neighborhood School</td> <td>3.45%</td> <td>34.48%</td> <td>0.00%</td> <td>6.90%</td> <td>55.17%</td> </tr> <tr> <td>Boston Green Academy</td> <td>2.00%</td> <td>20.00%</td> <td>6.00%</td> <td>16.00%</td> <td>56.00%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Boston</td> <td>2.22%</td> <td>22.22%</td> <td>4.44%</td> <td>6.67%</td> <td>64.44%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Dorchester</td> <td>1.47%</td> <td>22.06%</td> <td>1.47%</td> <td>5.88%</td> <td>69.12%</td> </tr> </tbody> </table> <p>البيانات الديموغرافية لطلاب المدارس الأربع هي:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>School</th> <th>Asian</th> <th>Black</th> <th>Latinx</th> <th>Other</th> <th>White</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Boston Green Academy</td> <td>2%</td> <td>44%</td> <td>44%</td> <td>3%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Dudley Street Neighborhood School</td> <td>--</td> <td>60%</td> <td>34%</td> <td>4%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Boston</td> <td>5%</td> <td>45%</td> <td>46%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Dorchester</td> <td>1%</td> <td>53%</td> <td>43%</td> <td>2%</td> <td>--</td> </tr> </tbody> </table> | School | Asian | Black | Decline | Latinx | White | Dudley St. Neighborhood School | 3.45% | 34.48% | 0.00% | 6.90% | 55.17% | Boston Green Academy | 2.00% | 20.00% | 6.00% | 16.00% | 56.00% | UP Academy Boston | 2.22% | 22.22% | 4.44% | 6.67% | 64.44% | UP Academy Dorchester | 1.47% | 22.06% | 1.47% | 5.88% | 69.12% | School | Asian | Black | Latinx | Other | White | Boston Green Academy | 2% | 44% | 44% | 3% | 7% | Dudley Street Neighborhood School | -- | 60% | 34% | 4% | 2% | UP Academy Boston | 5% | 45% | 46% | 2% | 3% | UP Academy Dorchester | 1% | 53% | 43% | 2% | -- | <p>3. تحليل البيانات ما هي البيانات التي تم تحليلها؟ هل تم تصنيفها حسب العرق والمجموعات الرئيسية الأخرى؟ ماذا أظهرت فيما يتعلق بالتفاوتات؟</p> |
| School | Asian | Black | Decline | Latinx | White | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dudley St. Neighborhood School | 3.45% | 34.48% | 0.00% | 6.90% | 55.17% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Boston Green Academy | 2.00% | 20.00% | 6.00% | 16.00% | 56.00% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UP Academy Boston | 2.22% | 22.22% | 4.44% | 6.67% | 64.44% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UP Academy Dorchester | 1.47% | 22.06% | 1.47% | 5.88% | 69.12% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| School | Asian | Black | Latinx | Other | White | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Boston Green Academy | 2% | 44% | 44% | 3% | 7% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dudley Street Neighborhood School | -- | 60% | 34% | 4% | 2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UP Academy Boston | 5% | 45% | 46% | 2% | 3% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UP Academy Dorchester | 1% | 53% | 43% | 2% | -- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>بينما تختلف البيانات على مستوى المدرسة، بشكل عام، فإن التركيبة السكانية للموظفين مماثلة لتلك الموجودة في المنطقة ككل، ويتضمن الطلاب الذين يتم خدمتهم أعداداً كبيرة ممن يُعرفون بأنهم سود أو لاتينيين.</p> | <p>4. مشاركة الأشخاص المعنيين من كان مشتركاً (العدد، والخصائص السكانية، والمناصب)، وكيف وماذا كان العائد من ذلك؟ ماذا قال الطلاب/الأسر الأكثر تأثراً بالمقترح/الجهد؟</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| <p>تخدم جميع المدارس المعنية أعدادًا كبيرة بشكل غير متناسب من شباننا من السود واللاتينيين. سيسمح لهم هذا التغيير بتقديم راتب مماثل لموظفيهم مثل مدارس BPS الأخرى، والتي تهدف إلى تقليل معدل دوران المعلمين وتحسين تجربة الطلاب.</p> | <p>5. إستراتيجيات المساواة العنصرية كيف يخفف هذا الاقتراح / الجهد من الفوارق ويزيد من الإنصاف العنصري وغيره من أشكال الإنصاف؟ ما العواقب المحتملة غير المقصودة؟ ما الإستراتيجيات التكميلية التي سترتقي بالمساواة بشكل أكبر؟</p> |
| <p>تبلغ التكلفة الإجمالية السنوية لهذا الاقتراح حوالي 800,000 دولار أمريكي اعتمادًا على معلومات التوظيف النهائية لأعضاء هيئة التدريس للعام الدراسي 2022-23.</p> | <p>6. الميزانية والتنفيذ ما مدى التأثير في الميزانية؟ كيف سيكفل التنفيذ تحقيق جميع الأهداف، ولا سيما الأهداف المتصلة بالمساواة؟ ما هي الهويات الجماعية لفريق التنفيذ، وهل سيجلبون عدسة المساواة؟</p> |
| <p>ستقوم كل مدرسة بمراجعة بيانات الاستنزاف الخاصة بهم لتأكيد انخفاض في معدل دوران أعضاء هيئة التدريس وزيادة استقرار القوى العاملة لديهم. ستتم مراجعة هذه البيانات سنويًا من قبل مجالس إدارة المدرسة.</p> | <p>7. المسؤولية والتواصل كيف سيتم تقييم الآثار، وتوثيقها، وتوصيلها إلى الأشخاص المعنيين؟ من سيكون المسؤول؟</p> |