

有關學校委員會的公平影響聲明提案以及展示會

標

題： 波士頓日夜學院諒解備忘錄及問責制計劃

日期：

2021 年 12 月 1 日

有使用 [種族公平規劃工具](#) 嗎？ 有 否

如果是，請在此處插入 REPT 會議的日期以及可轉至已完成的 REPT 的鏈接： _____

是否有平等、策略和機會缺口部的成員是否對此聲明進行了審查？ 是 否

BPS 種族公平規劃工具部分	摘要/理由
<p>1. 提案/陳述和影響 <i>提案/展示會所期望的（包括消除差異在內）達到的結果是什麼？誰負責這項工作/計劃，且他們是否映射了 BPS 學生和家庭的群體身份（主要群體包括非裔、拉丁裔、亞裔、土著、移民、多語種並具有特殊教育經驗的個體）？</i></p>	<p>本演示檔的重點是波士頓公立學校（BPS）與波士頓日夜學院（BDEA）之間達成的新的諒解備忘錄（MOU）和新的問責制計畫。BDEA 是一家區內特許學校。BDEA 修訂章程的目的（中小學教育部問責制計畫和諒解備忘錄 A 部分和 B 部分）是繼續提供可靠的校園環境，在我們成為反種族歧視機構的這個更大的重點策略的框架之下，通過支持關係和以競爭為基礎的有意義的學習體驗，幫助年輕人確立未來發展願景。我們的教育模式提供了通往職業教育或高等教育的一條更明確的道路。學校招生面向波士頓市所有居民，所有申請人符合條件均可接受，我們 94% 的學生均為有色人種。本校備忘錄更新申請流程由本校理事會（14 名成員中，9 人為有色人種、3 人為雙語人士、2 人為 BDEA 學生家長）與學校領導團隊（11 名成員中，7 人為有色人種、1 人為雙語人士、2 人具備特殊教育和英語學習者（EL）專業知識）合作確定。</p>
<p>2. 與策略計劃保持一致 <i>提案/展示會如何與地區的策略計劃保持一致？</i></p>	<p>BDEA 的使命直接與 BPS 戰略計畫的重點事項保持一致，即消除機遇和成就差距。我們為超齡和學分不足的學生提供服務，他們若能完成高中學業，可對波士頓的極端種族財富和教育普及差距產生積極影響。BDEA 也注重培養信賴關係，本校 11 位成員組成的學生支援團隊獲得特別投資，關心學生的社會情感需求。最後一點，我們的種族正義重點策略符合本地區加強所有管道發聲的承諾：我們將修復式正義納入工作的各個方面，加強本校利益相關者的權益圓桌會議，評估各項政策和專案，並完成對本校課程的修訂，通過員工和學生組成的團隊，實現文化和語言方面的持續實施。</p>
<p>3. 數據分析 <i>對哪些數據進行了分析？是按種族以及其他關鍵群體分類的嗎？有關差距主要顯示了哪些？</i></p>	<p>BDEA 憑藉我們的銷售團隊資料庫——Connects. Staff、教師和管理人員記錄的有關每位元學生社會情感健康的信息、學習成績、出勤記錄和人口統計資料，跟蹤學生的進度情況。本校專門指派兩名全職員工負責資料管理和誠信，包括資料和責任分析員（該人是領導團隊的成員）。審查已分門別類的資料是董事會每月會議的固定環節。我們今年將開展兩項學生調查：一項是跟蹤身份認同發展、堅韌和冒險行為（在學年開始和結束時進行），一項是衡量本校反種族主義工作的整體學校體驗和影響（在春季進行）。所有資料按種族分類。</p> <p>BDEA 對特殊教育和英語學習者（EL）學生的自我評估表明，我校學生接受個性化教育計畫的，（在出勤、課程完成度和保留率方面）通常表現比普通教育學生更好。BDEA 的英語學習者的出勤率和課程完成率略低於普通教育學生。本校修改了課程安排，要求所有文科教師均通過 ELL 雙重認證，以便進一步支持我們的 EL 學生。</p>

<p>4. 利益相關者的參與 參與方有哪些人？（數量、關鍵群體以及角色）它將造成什麼結果？受提案/展示會影響最大的學生/家庭怎麼說？</p>	<p>所有利益相關者均已瞭解我們的章程修訂流程和要求，所有下屬團體均支持 BDEA 作為 Horace Mann BPS Charter School 繼續經營。利益相關者包括我們的研究生規劃團隊、學生支持團隊、行政管理、教師、家庭、學生和理事會。諒解備忘錄 A 部分和 B 部分經過 BPS 法務團隊和波士頓教師工會主席的審批。BDEA 問責制計畫已得到中小學教育部（DESE）特許學校辦公室的初步認可。</p>
<p>5. 種族公平策略 這一提議/展示會將如何減少差距、增加公平，特別是種族公平？有什麼後果是意想不到的嗎？將對哪些補充性戰略進一步推進公平？</p>	<p>成為一家反種族主義機構，這個目標推動著我們當前戰略計畫內的所有工作。為了實現這個目標，我校三年半前開始了與多元、平等與包容顧問的合作。這些顧問為本校的領導團隊提供輔導，為全體員工提供每月職業發展培訓。我校還按種族分類，為員工親屬提供每月專業發展培訓。</p> <p>BDEA 目前正在評估和修改我校以學術能力為基礎的課程，以保證文化持續性和反種族主義。我校將種族正義意識融入修復性正義（RJ）實踐中，培養整個學校的信任關係。RJ 方面是我校新生入校培訓和員工專業成長的一個關鍵部分，用於管理我們社區所有成員之間的衝突。我校設立每兩週一次的多元/性別和性認知聯盟小組、學生女性小組和男性小組會議，討論交叉性和種族主義話題。我校優先招聘和聘用具有代表性的員工和理事會成員。</p> <p>BDEA 學生的平均年齡是 18 歲，入學時一般獲得高中 5 個學分。進入 BDEA 的所有學生都跟不上他們的同齡人。然而，BDEA 每年的畢業生中，大約 40-60 個不僅獲得了高中文憑，這其中的 50%繼續就讀兩年制或四年制大學。30%的人走上了行業或職業發展道路。考慮到就讀 BDEA 的所有學生均有高中輟學的風險，因此能夠取得這樣的成績是很成功的。</p>
<p>6 預算與執行 預算影響是什麼？實施將如何確保滿足所有目標，尤其是與公平相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們會帶來平等的視角嗎？</p>	<p>BDEA 立校以來，運營資金就已納入 BPS 核心預算，也包含在 2021 財年預算之中。章程修訂的批准不會增加任何費用。BDEA 設定了一個開放入學的政策。我校理事會成員中，有 65%的人為有色人種，另外還包括兩名家長和兩名工作人員。我校工作人員中，70%以上為有色人種，領導團隊中，65%為有色人種。最後。針對影響年輕黑色和棕色人種因為面臨的獨特障礙而落後於同齡人的不公平現象，我們創建了 BDEA 2.0 專案——一個專為年輕有色人種設計的基於工作的學習專案。</p>
<p>7. 問責制與溝通 有關影響將如何進行評估、記錄和傳達給利益相關者？誰將負責這項工作？</p>	<p>如果 BDEA 章程修訂得到學校委員會和波士頓教師工會的批准，則將在 2022 年 1 月提交給 DESE 等待最終批准。DESE、BPS 和 BDEA 理事會負責監督學校未來的發展並為此負責。我校還將把更新後的章程修訂案包含在 2022 年夏季製作的年度報告中。</p>